



UFPR

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

**PLANO DE DESENVOLVIMENTO
INSTITUCIONAL - 2007-2011**



PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL - 2007-2011

Comissão de Assuntos Estratégicos

Bernadete do Rocio Pieper

Dorly de Freitas Buchi

Fernando Marinho Mezzadri

Márcia Helena Mendonça

Paulo Yamamoto

Curitiba, PR, fevereiro de 2007

Universidade Federal do Paraná

Rua XV de Novembro, 1299 - 80060-000 - Curitiba - Paraná
0XX41 3360-5126 - www.ufpr.br

PLANO DE DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL (PDI 2007-2011)

REITOR Carlos Augusto Moreira Junior	DIRETORES DE SETOR
VICE-REITORA Márcia Helena Mendonça	SETOR DE CIÊNCIAS AGRÁRIAS – AG Amadeu Bona Filho e Sidon Keinert Júnior
PRÓ-REITOR DE ADMINISTRAÇÃO Flávio Zaneti	SETOR DE CIÊNCIAS BIOLÓGICAS – BL José Marcelo Rocha Aranha e Luiz Cláudio Fernandes
PRÓ-REITORA DE EXTENSÃO E CULTURA Sandra Regina Kirchner Guimarães	SETOR DE EDUCAÇÃO – ED Ettiene Cordeiro Guérios e Clara Brener Mindal
PRÓ-REITORA DE GRADUAÇÃO Rosana Albuquerque Sá Brito	SETOR DE CIÊNCIAS EXATAS – ET Sílvia Helena Soares Schwab e Soraya R. T. Kufdri
PRÓ-REITORA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO Maria Benigna Martinelli de Oliveira	SETOR DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES – HL Maria Tarcisa Silva Bega e Norma da Luz F. Zandoná
PRÓ-REITOR DE PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E FINANÇAS Paulo Tetuo Yamamoto	SETOR DE CIÊNCIAS JURÍDICAS – JD Luiz Alberto Machado e João Gualberto G. Ramos
PRÓ-REITOR DE REC. HUMANOS E ASSUNTOS ESTUDANTIS Carlos Alberto Pereira do Rosário	SETOR DE CIÊNCIAS DA SAÚDE – SD Rogério Andrade Mulinari e Maria Emilia D. Von Der Heyde
CHEFE DE GABINETE DO REITOR Nilton Ferreira Brandão	SETOR DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – AS Zaki Akel Sobrinho e Vicente Pacheco
CHEFE DE GABINETE DA VICE-REITORA Dorly de Freitas Buchi	SETOR DE TECNOLOGIA – TC Mauro Lacerda Santos Filho e Wiliam Alves Barbosa
CONSULTOR E PROCURADOR JURÍDICA Marcos Augusto Maliska	SETOR DE CIÊNCIAS DA TERRA – CT Chisato Oka Fiori e Edson Aparecido Mitishita
DIRETORA DO SISTEMA DE BIBLIOTECAS Lília Maria Bitar Neves	SETOR DA ESCOLA TÉCNICA Alípio Santos Leal Neto e Luiz Gonzaga Alves de Araújo
DIRETOR DO HOSPITAL DE CLÍNICAS Giovanni Loddo	DIRETOR DO CAMPUS LITORAL Valdo José Cavallet
DIRETOR DO HOSPITAL DO TRABALHADOR Geci Labres de Souza Júnior	DIRETOR DO CAMPUS PALOTINA Vinícius Cunha Barcelos
DIRETOR DA MATERNIDADE VICTOR FERREIRA DO AMARAL José Sória Arrabal	DIRETORA DO CENTRO DE ESTUDOS DO MAR Eunice da Costa Machado
OUVIDOR Marcelo Iacomini	AUDITORIA INTERNA Luciane M. W. linczuk
DIRETOR DA FUNPAR Paulo Afonso Bracarense	ASSESSORA DE ASUNTOS ESTUDANTIS Rita de Cassia Lopes
ASSESSOR DE RELAÇÕES INTERNACIONAIS Antonio Carlos Gondim	ASSESSORA DE COMUNICAÇÃO SOCIAL Patrícia Favorito Dorfman
COMISSÃO INTERNA DE SUPERVISÃO CIS DO PCCTAE Maria Rita Michalski	DIRETORA DO NÚCLEO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA Marina Isabel Mateus de Almeida

SISTEMA DE BIBLIOTECAS - BIBLIOTECA CENTRAL COORDENAÇÃO DE PROCESSOS TÉCNICOS

Universidade Federal do Paraná.

Plano de desenvolvimento institucional – 2007-2001 /
Universidade Federal do Paraná; Comissão de Assuntos
Estratégicos Bernadete do Rocio Pieper... [et al.]. – Curitiba :
UFPR, 2007.

120p. : il. algumas color., grafs., tabs.

Inclui anexos

1. Universidade Federal do Paraná. 2. Universidades e
faculdades – Planejamento. 3. Universidades e faculdades –
Administração. 4. Desenvolvimento institucional. I. Pieper,
Bernadete do Rocio. II. Título.

CDD 378.107

SUMÁRIO

Introdução.....	5
1 Perfil Institucional.....	7
1.1 Breve Histórico da Universidade Federal do Paraná.....	7
1.2 Inserção Regional, Nacional e Internacional.....	8
1.3 Missão.....	11
1.4 Princípios.....	11
1.5 Áreas Estratégicas.....	11
1.6 Valores.....	11
1.7 Objetivos e Metas.....	13
1.8 Área(s) de Atuação Acadêmica.....	21
1.9 Responsabilidade Social da IES.....	21
1.10 Políticas de ensino.....	24
1.11 Políticas de pesquisa e extensão.....	28
2 Gestão administrativa.....	32
2.1 Organização administrativa.....	32
2.1.1 Órgãos colegiados: atribuições, competências e composição.....	32
2.1.2 Órgãos de apoio às atividades acadêmicas.....	37
2.1.3 Relações e parcerias com a comunidade, instituições e empresas.....	37
2.2 Organização e gestão de pessoal.....	40
2.2.1 Corpo docente – composição, políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho.....	40
2.2.2 Cronograma e plano de expansão do corpo docente, com titulação e regime de trabalho, detalhando perfil existente e pretendido para o período de vigência do PDI.....	40
2.2.3 Corpo técnico/administrativo – estruturação, políticas de qualificação, plano de carreira e/ou cargos e salários e cronograma de expansão.....	41
2.3 Políticas de atendimento aos discentes.....	43
2.3.1 Formas de acesso, programas de apoio pedagógico e financeiro (bolsas).....	43
2.3.2 Estímulos à permanência.....	44
2.3.3 Organização estudantil (Espaço para participação e convivência estudantil).....	46
2.3.4 Acompanhamento dos egressos.....	46

3 Organização acadêmica.....	47
3.1 Organização didático-pedagógica.....	47
3.1.1 Perfil do egresso.....	47
3.1.2 Seleção de conteúdos.....	47
3.1.3 Princípios metodológicos.....	47
3.1.4 Processo de avaliação.....	47
3.1.5 Práticas pedagógicas inovadoras.....	48
3.1.6 Políticas de estágio, prática profissional e atividades complementares.....	48
3.1.7 Políticas e práticas de educação à distância.....	49
3.1.8 Políticas de educação inclusiva - Portadores de necessidades especiais (PNE).....	49
3.2 Oferta de cursos e programas (presenciais e à distância).....	50
3.2.1 Graduação (bacharelado, licenciatura e educação tecnológica).....	50
3.2.2 Ensino médio e profissionalizante.....	51
3.2.3 Educação à distância 2006.....	52
3.2.4 Pós-Graduação (Lato Sensu).....	53
3.2.5 Pós-Graduação (Stricto Sensu).....	56
3.2.6 Programas Especiais de Formação Pedagógica.....	59
3.2.7 Programas de extensão.....	60
3.2.8 Grupos e áreas de pesquisa.....	60
4 Infra-estrutura.....	62
4.1 Infra-estrutura física.....	62
4.2 Infra-estrutura acadêmica.....	62
4.3 Adequação da infra-estrutura para o atendimento aos portadores de necessidades especiais.....	63
4.4 Estratégias e meios para comunicação interna e externa.....	65
4.5 Cronograma de expansão da infra-estrutura para o período de vigência do PDI.....	66
5 Aspectos financeiros e orçamentários.....	67
6 Avaliação e acompanhamento do desenvolvimento institucional.....	68
Anexos.....	69

INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento Institucional 2007–2011 é resultante de um processo de construção coletiva com a participação das diversas unidades da Universidade Federal do Paraná. As reuniões e seminários para a construção deste Plano aconteceram durante o segundo semestre de 2006, portanto de acordo com as Resoluções, Decretos e Portarias vigentes no MEC até então.

No entanto, sob a luz do Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais proposto pelo Ministério da Educação no início de 2007, a UFPR entende ser possível avançar na construção de metas mais ousadas em consonância com as novas diretrizes preconizadas pelo Governo Federal para a Educação Superior no Brasil.

1 PERFIL INSTITUCIONAL

1.1 Breve Histórico da Universidade Federal do Paraná

A história da Universidade Federal do Paraná é marcada por grandes feitos e está muito ligada à história de desenvolvimento do Estado do Paraná.

No dia 19 de dezembro de 1912, Victor Ferreira do Amaral e Silva liderou a criação efetiva da Universidade do Paraná, tornando-se seu 1º Reitor. Era uma época próspera da economia paranaense, devido à abundante produção e ao bom comércio da erva-mate. Segundo ele, “O dia 19 de dezembro representava a emancipação política do Estado e deveria também representar sua emancipação intelectual”.

Já em 1913, a Universidade começou a funcionar, sendo os primeiros cursos ofertados Ciências Jurídicas e Sociais, Engenharia, Medicina e Cirurgia, Comércio, Odontologia, Farmácia e Obstetrícia. Após décadas de dificuldades, com a mobilização das lideranças do Estado em 1950, ocorreu a federalização e a Universidade do Paraná tornava-se uma Instituição pública e gratuita. Este avanço determinou uma fase de expansão da Universidade. As construções do Hospital de Clínicas em 1953, do Complexo da Reitoria em 1958 e do Centro Politécnico em 1961 comprovam a consolidação da Instituição.

Após 94 anos de história marcada por perseverança e resistência, a UFPR é, além de símbolo de Curitiba, a maior criação da cultura paranaense. Uma Instituição fruto da audácia de seus fundadores, que se orgulha de ser a primeira do Brasil e ao mesmo tempo é orgulho para todos os paranaenses.

Em 2006 a UFPR completou noventa e quatro anos bem vividos, respeitando a diversidade e o pluralismo de idéias, a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, a universalidade do conhecimento e fomento à interdisciplinaridade. É apenas uma adolescente pelos padrões das universidades no mundo, mas é com energia que se aproxima do seu centenário.

A UFPR se abriu para a sociedade e, sobretudo, compreendeu que é patrimônio de todo o povo brasileiro, que existe para servi-lo, para abrir novas perspectivas de desenvolvimento humano e para ajudar a construir uma nação soberana, desenvolvida e igualitária. Tornou-se uma realidade factível para as pessoas de diferentes etnias e das mais diversas classes sociais.

O compromisso da Instituição é com a qualidade do ensino, com a democratização da educação, com a socialização de seus benefícios, com a democracia e com o desenvolvimento cultural, artístico, científico, tecnológico e sócio-econômico do País. Manifesta igual preocupação com a paz, com a defesa dos direitos humanos e com a preservação do meio ambiente.

Atualmente a UFPR está constituída da seguinte maneira:

- Quatro *Campi* em Curitiba, *Campus* em Palotina, *Campus* em Matinhos, *Campus* em Pontal do Paraná, Museu de Arqueologia e Etnologia de Paranaguá, Fazenda Experimental Canguiri em Pinhais, Estação Experimental de Rio Negro, Fazenda Experimental de São João do Triunfo, Fazenda Experimental de Bandeirantes, Fazenda Experimental de Castro, Estação Experimental de Paranaíba;
- Uma área física de 8.753.649 m² com 334.169 m² de área construída;
- Hospital de Clínicas;
- Hospital do Trabalhador e Hospital Maternidade Victor Ferreira do Amaral, em parceria com o Estado do Paraná e com o Município de Curitiba;

- Um Hospital Veterinário em Curitiba;
- Um Hospital Veterinário em Palotina.

Oferece à Comunidade:

- 73 cursos de Graduação com 22.460 alunos matriculados;
- Educação à Distância: Núcleo de Educação a Distância com 874 alunos matriculados e a Escola Técnica da UFPR com 21.034 alunos matriculados;
- 37 cursos de residência médica com 228 alunos matriculados;
- Escola Técnica com um curso de Ensino médio com 327 alunos matriculados, 22 cursos técnicos presenciais com 1263 alunos, 17 cursos de iniciação profissional com 296 alunos matriculados, um curso de qualificação profissional com 608 alunos matriculados e 3 cursos de especialização técnica com 90 alunos matriculados;
- 47 programas de mestrado com 2.263 alunos matriculados;
- 29 programas de doutorado com 973 alunos matriculados;
- 16 Programas, 85 projetos, 399 cursos e 4 eventos de Extensão.

Para desenvolver estas atividades conta com:

- Corpo docente com 1.972 professores (129 graduados, 116 especialistas, 528 mestres, 1105 doutores) e 94 professores na Escola Técnica;
- No quadro dos servidores técnico-administrativos são 1.717 na UFPR, 1.970 no Hospital de Clínicas, 17 na Escola Técnica e 16 na UFPR Litoral.

1.2 Inserção Regional, Nacional e Internacional

A Universidade Federal do Paraná, além da sede Curitiba, está inserida fisicamente em 3 outras localidades do estado do Paraná, onde estão instalados os *campi* Palotina, Pontal do Paraná e Matinhos. Nessas regiões são ofertados diferentes Cursos de Graduação: Oceanografia, Medicina Veterinária, Fisioterapia, Gestão Ambiental, Serviço Social, Gestão e Empreendedorismo e ainda cursos profissionalizantes: Técnico em Enfermagem, Técnico em Transações Imobiliárias, Turismo e Hospitalidade e Técnico Orientador Comunitário. A inserção regional também se verifica pela existência de duas estações e quatro fazendas experimentais no estado, além do Museu de Arqueologia e Etnologia de Paranaguá.

A UFPR também possui diversos Programas que a inserem regional, nacional e internacionalmente no âmbito da Graduação e do Ensino Profissionalizante. Em 2002 foi criada a Rede Integrada de Educação Pública – RIEP que faz a articulação entre a Universidade Federal do Paraná e as Escolas das Redes Públicas Municipais e Estaduais com o objetivo de desenvolver ações educacionais, culturais e extensionistas integradoras entre o Ensino Fundamental e o Ensino Superior, com a participação de docentes e discentes da UFPR. Para os membros da RIEP, o Ensino é visto como um todo, na sua integralidade e totalidade.

Essas ações também se estendem para a região do Vale do Ribeira. O Programa Vale do Ribeira da UFPR desenvolve ações de Ensino, Pesquisa e Extensão nas áreas de educação, saúde e desenvolvimento sustentável junto às comunidades dessa região do Paraná onde os municípios apresentam baixo IDH-M (Índice de Desenvolvimento Humano Municipal).

Município	Índice de Desenvolvimento Humano Municipal (IDH-M)	Ranking Estadual	Ranking Nacional
Adrianópolis	0,683	374	3268
Bocaiúva do Sul	0,719	273	2655
Cerro azul	0,684	372	3254
Doutor Ulysses	0,627	398	4179
Itaperuçu	0,675	381	3365
Rio Branco do Sul	0,702	330	2953
Tunas do Paraná	0,686	370	3221

Fontes: PNUD/IPEA/FJP;IPARDES – Tabulações Especiais

Em 2003, A Universidade Federal do Paraná criou o Centro Interdisciplinar de Formação Continuada de Professores – CINFOP. Este Centro conta com infra-estrutura para operacionalizar cursos de Formação Continuada de Professores da Rede Pública, após diagnóstico por demanda realizado em Municípios de todo o território Nacional. Este Centro faz parte da Rede Nacional de Formação Continuada de Professores da Educação Básica - MEC/SEB/DPE, na área de Gestão e Avaliação.

A Universidade Federal do Paraná possui um programa de mobilidade acadêmica que possibilita o intercâmbio entre alunos de Instituições Públicas com a finalidade de ampliar a experiência acadêmica dos estudantes, facilitando-lhes a oportunidade de conhecer novas realidades e buscar o enriquecimento de sua formação acadêmica. Em 2003, a ANDIFES adotou o modelo da UFPR, denominando-o de Programa ANDIFES de Mobilidade Estudantil, que permitiu que a mobilidade fosse realizada entre as IFES interessadas. Além de participar do Programa ANDIFES, a UFPR possui convênio de Mobilidade Acadêmica para estudantes e para docentes com todas as universidades públicas do Paraná.

No que se refere à inserção internacional, a UFPR tem participado ativamente de consórcios entre os quais se destacam:

- Grupo Montevideu, que tem como foco central o Mercosul e engloba instituições públicas do Brasil, Argentina, Uruguai, Paraguai e Chile;
- Grupo Tordesilhas, do qual participam instituições da Espanha, Portugal e Brasil.

A Associação de Universidades Grupo Montevideu – AUGM - impulsiona a parceria com os países da América do Sul, através de ações e pesquisas conjuntas, realizadas através dos Núcleos Disciplinares e Comitês Acadêmicos; e dos intercâmbios concretizados no âmbito do Programa Escala de mobilidade discente e docente.

Na gestão 2002-2006 foi criada a Assessoria de Relações Internacionais e o Sistema Integrado de Relações Internacionais, compostos por representantes de todos os Setores da Universidade. Dentro da política de relações internacionais, a atual administração considera estratégica a consolidação dos acordos de cooperação tradicionais, além de criar novas oportunidades com instituições de países em desenvolvimento ou menos desenvolvidos economicamente. Neste sentido foram geradas novas oportunidades de cooperação e intercâmbio estudantil com universidades da Ásia, América do Sul e África.

A UFPR possui atualmente 93 Acordos de Cooperação vigentes com instituições de ensino superior e pesquisa dos cinco continentes. Estes acordos contemplam cooperação científica e tecnológica, intercâmbio acadêmico e interação cultural.

Nos últimos anos tem-se ampliado o intercâmbio estudantil na Graduação. Destacam-se neste item atividades com universidades da Europa, principalmente da Alemanha, França, Espanha, Itália e Portugal.

A Universidade Federal do Paraná é signatária de um Protocolo do Ministério das Relações Exteriores e Ministério da Educação que concede vagas para alunos oriundos de países latino-americanos e de língua portuguesa e demais países em desenvolvimento. A participação dos estudantes passa por um processo que se inicia na Embaixada do Brasil no seu país de origem (Programa PEC-G).

Outro Termo de Cooperação foi firmado com a Fundação Eduardo Santos (FESA) de Angola, que também oferece vagas para alunos daquele país. Os candidatos realizam um vestibular em Angola elaborado pela Vunesp.

Esta mobilidade permite que os alunos fiquem até 1 ano fora de seu país através dos Programas de Intercâmbio. O intercâmbio é viabilizado por meio de Termo de Cooperação assinado entre a UFPR e outras Universidades Estrangeiras.

Em 2005, foi estabelecido um convênio que permitiu aos alunos do curso de Engenharia Mecânica receber seu diploma válido pela UFPR e o Instituto de Ciências Aplicadas de Lyon, na França. Esta foi uma ação concreta do processo de internacionalização da Universidade Federal do Paraná. Além de ampliar os programas de intercâmbio, não apenas no âmbito dos alunos, mas de professores e de parceria em programas de pesquisa, o processo de internacionalização da UFPR propõe que os alunos possam realizar seus estudos parte na Universidade Federal e parte em uma universidade no exterior, validando estes estudos pelo diploma duplo. Inicialmente o convênio é válido para a Engenharia Mecânica, mas poderá ser estendido a outros cursos. O aluno estudará três anos na UFPR, dois em Lyon e depois volta para mais um semestre na UFPR. Após a conclusão na UFPR ele receberá os dois diplomas.

Em termos de Pesquisa e Pós-Graduação a Universidade Federal do Paraná ocupa lugar de destaque no aparato científico tecnológico do Estado. No ranking do CNPq que leva em conta o número de grupos de pesquisa, a Instituição surge como primeira colocada no Estado. Vale salientar que a UFPR mantém colaborações com várias Instituições, seja através de projetos de pesquisa, seja pela interação em programas de Pós-Graduação Interinstitucionais, uma iniciativa de solidariedade com outras Instituições que também buscam aprimoramento institucional. A Instituição participa com êxito das chamadas nacionais possuindo grupos de excelência em várias áreas.

As atividades de pesquisa desenvolvidas na UFPR inserem-se internacionalmente, como demonstrado tanto pelo aumento do número de artigos publicados em periódicos internacionais, quanto pelo número de estudantes estrangeiros que buscam na UFPR a oportunidade de sua formação, incluindo-se também a existência de pesquisadores visitantes na Instituição. Além disso, é crescente o número de docentes que apresentam os resultados do seu trabalho em eventos internacionais.

Convênios com a Europa	Alemanha
	Espanha
	França
	Itália
	Polônia
	Portugal
	Rússia
Ucrânia	
Convênios com a América	Argentina
	Paraguai
	Canadá
	México
	Chile
	Uruguai
	Cuba
	Estados Unidos
Convênios com a África	África do Sul
	Angola
Convênios com a Ásia	China
	Japão

Pós-graduandos da UFPR de diferentes Programas têm participado do PDE que se cristalizam em colaborações científicas, além de iniciativas que permitem a bi-titulação como mencionado anteriormente. A participação nos Programas de cooperação bilateral como com a Alemanha (CAPES-PROBAL), Argentina (CAPES-SECYT), Espanha (CAPES-MECD), França (CAPES-COFECUB), Portugal (GRICES) e com os Estados Unidos (CAPES-FIPSE E CAPES/UTEXAS) é consolidada na UFPR.

Esses Termos de Cooperação fortalecem a Instituição, pois demonstram que nos últimos anos, por meio das ações nas áreas de ensino, pesquisa e extensão, a UFPR tem se firmado como uma das importantes Universidades no cenário nacional. As ações são de inclusão e de ampliação. Além de trabalhar em prol da inclusão de estudantes na universidade, avançam na busca de novas possibilidades de inserção da UFPR na comunidade internacional.

1.3 Missão

Fomentar, construir e disseminar o conhecimento, contribuindo para a formação do cidadão e desenvolvimento humano sustentável.

1.4 Princípios

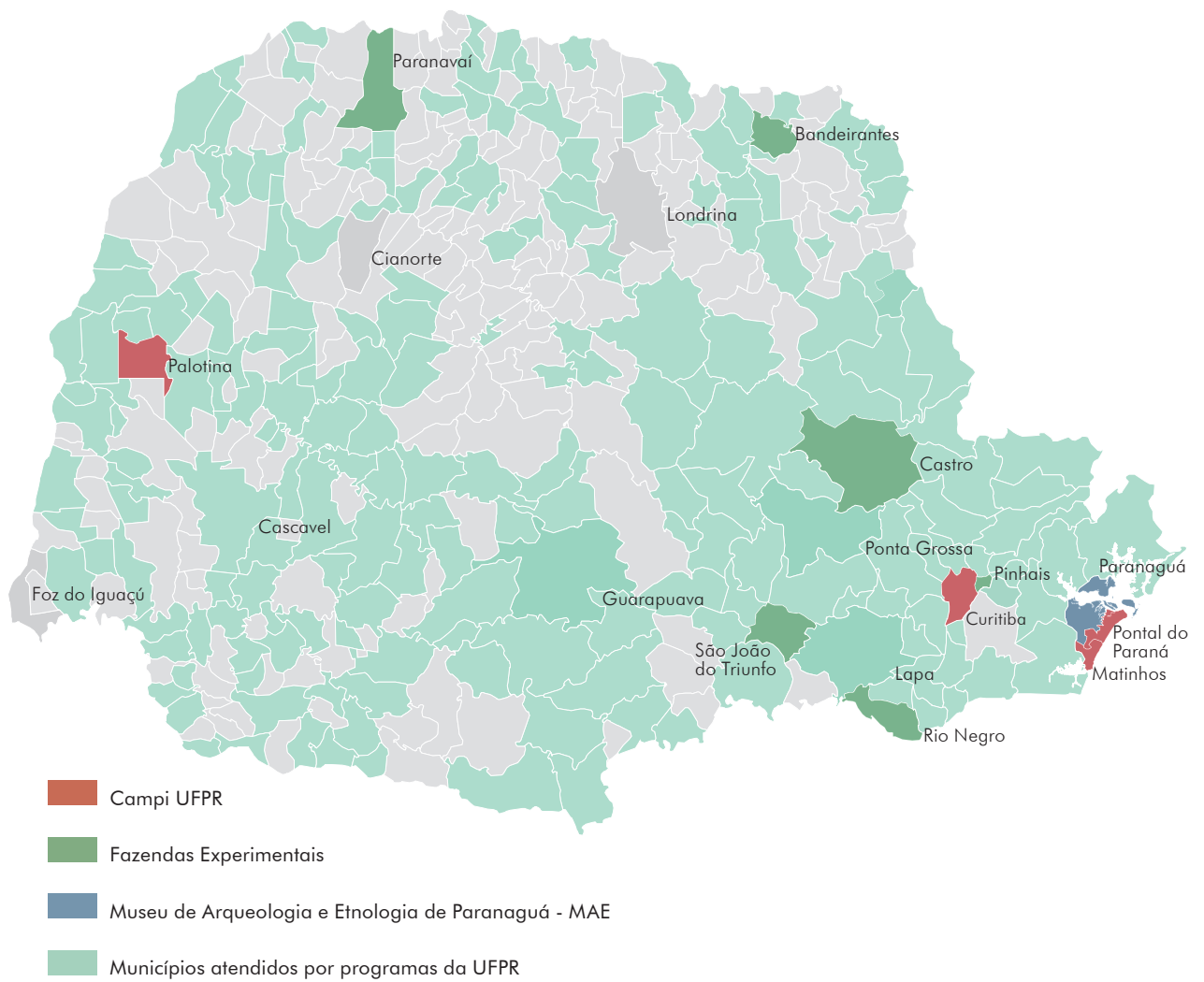
- Universidade pública, gratuita, de qualidade e comprometida socialmente;
- Indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão;
- Liberdade na construção e autonomia na disseminação do conhecimento;
- Respeito a todas as instâncias da sociedade organizada;
- Participação democrática e representativa dos três segmentos da comunidade universitária nas políticas e decisões institucionais.

1.5 Áreas Estratégicas

- Indissociabilidade das atividades;
- Ensino;
- Pesquisa;
- Extensão e Cultura;
- Gestão institucional;
- Responsabilidade social.

1.6 Valores

- Comprometimento com a construção do saber e formação de profissionais competentes e compromissados socialmente;
 - Ambiente pluralista, onde o debate público é instrumento da convivência democrática;
 - Preservação e disseminação da cultura brasileira;
 - Proposição de políticas públicas;
 - Comprometimento da comunidade universitária com a Instituição;
 - Gestão participativa, dinâmica e transparente, comprometida com melhores condições de trabalho e qualidade de vida;
 - Isonomia no tratamento dispensado às Unidades da Instituição;
 - Respeito aos critérios institucionais aprovados em Conselhos Superiores, usados na alocação interna de recursos;
 - Cultura de planejamento e avaliação contínua da vida universitária.
-



Fonte: Relatório de Gestão da UFPR - 2006

Inserção da UFPR no Paraná

1.7 Objetivos e Metas

INDISSOCIABILIDADE DAS ATIVIDADES

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Promover a articulação entre o Ensino, a Pesquisa e a Extensão com Responsabilidade Social	Fomentar os projetos que promovam a articulação entre o ensino, pesquisa e extensão	Identificar 100% dos projetos passíveis de integração pelas respectivas unidades	até 2008
		Implementar a integração de pelo menos 50% desses projetos	até 2011
		Viabilizar condições para que os projetos pedagógicos dos cursos de Graduação e Profissionalizantes contemplem as 3 dimensões: ensino, pesquisa e extensão	até 2011
		Promover a articulação entre a Graduação, a Pós Graduação e o Ensino Profissionalizante, contemplando as 3 dimensões	até 2011
Modernizar, Revitalizar e Ampliar o Sistema de Informação e Comunicação	Modernizar, Revitalizar e Ampliar o Sistema de Bibliotecas	Atender até 50% a demanda por ampliação de espaço físico, horários de atendimento aos usuários, terminais de computadores para consulta e sala de reprografia do SIBI	até 2011
		Otimizar em 100% o uso dos catálogos on-line	até 2011
		Dotar todas as bibliotecas com base eletrônica de dados e terminais de consulta	até 2011
		Ampliar e atualizar o acervo, em média de 10% ao ano, de acordo com o número de alunos matriculados nos cursos vinculados ao(s) Setor(es) de cada Biblioteca	até 2011
		Promover programas continuados de qualificação (qualidade em serviços, otimização de processos e outros) para 100% dos técnicos do Sistema de Bibliotecas	até 2011
		Realizar o dimensionamento de pessoal em 100% das Bibliotecas, visando também o atendimento dos cursos noturnos	até 2011
		Adequar acervo a portadores de necessidades especiais	até 2011
		Aumentar em 50% o pessoal, visando a oferta de serviços e produtos de qualidade	até 2011
		Avaliar anualmente os serviços e produtos das 15 bibliotecas do SIBI, utilizando os indicadores de desempenho para Bibliotecas Universitárias, e realizar as mudanças necessárias	a partir de 2007
		Digitalizar o acervo de teses e dissertações anteriores a 2004 e demais documentos produzidos pela UFPR	até 2011
		Adaptar a estrutura e funcionamento das bibliotecas da UFPR para atender 100% dos alunos com necessidades especiais	a partir de 2007
		Construção de biblioteca para atender local de acervo (livros e periódicos), salas de estudo em grupo e estudo individual, administração e atendimento	até 2009
		Modernizar e Ampliar o Sistema de Informação	Esse tópico será detalhado pelo Plano de Desenvolvimento da Tecnologia de Informação e Comunicação

conclusão

ENSINO

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período	
Expandir e Consolidar as atividades de ensino	Criar, implantar e consolidar o Projeto Pedagógico Institucional	Aprovar o Plano Pedagógico Institucional	em 2007	
		Criar condições para que 100% dos Cursos estejam integrados ao Plano Pedagógico Institucional reavaliando os respectivos PPC	até 2011	
		Criar e Implantar o Projeto Pedagógico dos novos Cursos de Graduação	até 2011	
	Criar e consolidar cursos Técnico-Profissionalizantes, de Graduação e de Pós-Graduação	Ampliar em 20% os cursos no período noturno e consolidar os já existentes		até 2011
		Identificar o potencial dos recursos estruturais e de pessoal para criação de novos cursos Técnico-Profissionalizantes e de Graduação		a partir de 2008
		Identificar o potencial para expansão em opções de Pós-Graduação stricto sensu e orientar continuamente as unidades acadêmicas interessadas na proposta de novos programas de Pós-Graduação		a partir de 2007
		Atender em 100% as demandas de criação de novos cursos em todos os níveis		até 2011
		Expandir em 10% os cursos Técnico-Profissionalizantes de Graduação e Pós-Graduação lato sensu nas modalidades presencial, à distância e noturno		até 2011
		Criar e ofertar oportunidades educacionais por meio de programas de educação continuada	Criar 10 cursos de educação continuada	
	Apoiar os programas de educação continuada propostos pelas unidades de ensino			até 2011
	Valorizar e fortalecer a modalidade de Educação à Distância	Avaliar 100% dos Cursos ofertados na Modalidade de Educação a Distância		a partir de 2007
		Dar condições de funcionamento para 100% dos Cursos na Modalidade Educação a Distância		até 2011
		Criar um programa para orientação e padronização de atividades ou projetos acadêmicos por EAD, estabelecendo indicadores de qualidade e de produtividade gerais para 100% dos cursos		a partir de 2007
		Atualizar as Resoluções vigentes sobre cursos por EAD na UFPR, envolvendo desde cursos técnicos até de Pós-Graduação		a partir de 2007
		Criar disciplinas interinstitucionais na modalidade Graduação e PG		até 2011
		Criar disciplinas em ambientes virtuais		até 2011
	Reduzir a evasão acadêmica	Avaliar as causas de evasão escolar, discutir e programar ações para redução desta evasão em cerca de 50%		a partir de 2008
		Participação de 100% dos cursos na Feira de cursos e Profissões orientando os futuros alunos na escolha da profissão		a partir de 2008
		Ampliar em 10% os programas de apoio aos alunos com vulnerabilidade sócio-econômica		até 2011

continua

continuação

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Expandir e Consolidar as atividades de ensino (continuação)	Estimular o processo de ocupação de vagas remanescentes dos diversos cursos	Oferecer condições estruturais e promover a ocupação de 100% das vagas ociosas da UFPR	até 2011
		Criar um programa de ambientação dos alunos da UFPR	a partir de 2008
	Ampliar programas de apoio a atividades acadêmicas	Aumentar em 10% o número de bolsas destinadas aos Programas de Apoio a Atividades Acadêmicas	até 2011
		Estimular a manutenção e ampliação do programa PET na UFPR.	A partir de 2007
		Atender em 100% os estudantes portadores de necessidades especiais.	até 2011
	Implantar programas institucionais para o acesso e a permanência de estudantes com necessidades especiais e sócio-econômicas	Realizar cursos de capacitação para docentes e técnico-administrativos no atendimento de pessoas portadoras de necessidades especiais	a partir de 2008
	Promover programas para recepcionar e integrar os novos alunos à vida acadêmica da Instituição	Criar atividades de integração estudantil (culturais, científicas, esportivas, etc.)	a partir de 2007
	Inovar os procedimentos didáticos pedagógicos dos cursos Técnico-Profissionalizantes, de Graduação e de Pós-Graduação	Capacitar o corpo docente para as novas tecnologias	a partir de 2008
		Disponibilizar recursos multimídia em 100% das salas de aula	até 2011
	Estimular a ampliação da oferta de vagas nos cursos Técnico-Profissionalizantes, de Graduação e de Pós-Graduação stricto sensu	Estimular a absorção de doutores pelos Programas de Pós-Graduação, aumentando em até 10% o número de orientadores nos programas de Pós-Graduação já existentes	até 2011
	Implantar e consolidar mecanismos de acompanhamento e avaliação das atividades acadêmicas	Estabelecer e implementar uma política de avaliação permanente da formação propiciada pelos cursos de Graduação, reformulando seus projetos pedagógicos sempre que necessário	a partir de 2007
		Estimular as práticas de auto-avaliação e avaliação interna dos Programas de Pós-Graduação como forma de contribuir com a construção de políticas que visem o aperfeiçoamento do Sistema de Pós-Graduação da UFPR	até 2011
	Ampliar e consolidar os meios de divulgação das atividades acadêmicas	Manter as revistas de divulgação do conhecimento científico gerado na UFPR, garantindo recursos de apoio a publicação	até 2011
		Manter continuamente o Serviço Eletrônico de Revistas (SER), como uma forma de propiciar visibilidade dos periódicos da UFPR	Até 2011
		Aprimorar o papel da Editora da UFPR como canal efetivo para a divulgação do conhecimento produzido na Instituição	até 2011
		Captar recursos para a produção de relatórios técnicos, livros e afins	A partir de 2007

continua

continuação

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Expandir e Consolidar as atividades de ensino (continuação)	Ampliar a captação de recursos públicos para o fortalecimento do ensino	Criar uma unidade que identifique e divulgue as possibilidades para a captação de recursos e ofereça apoio logístico para participação em editais, não apenas públicos, mas também com organismos nacionais e internacionais	a partir de 2008
	Consolidar a Avaliação da Pós-Graduação lato sensu na UFPR	Implantar um sistema integrado de informações da Pós-Graduação	até 2011
		Renovar e modernizar 20% dos laboratórios de ensino	até 2011
Ampliar e Modernizar a Infra-Estrutura de apoio ao Ensino	Ampliar o espaço físico destinado aos laboratórios, às salas de aula e demais atividades formativas	Ampliar e Modernizar a Infra-Estrutura de apoio ao Ensino em 10%	até 2011
		Captar recursos para ampliar, reformar e manter a infra-estrutura relacionada ao ensino	a partir de 2008
		Ampliar e modernizar os equipamentos de laboratórios de ensino	a partir de 2008

conclusão

PESQUISA

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Expandir e Consolidar as atividades de Pesquisa	Consolidar e Ampliar de forma sustentável os grupos de pesquisa	Consolidar e ampliar em até 40% o número de grupos de pesquisa	até 2011
		Aumentar o número de bolsas de mestrado via Fundação Araucária, CAPES e CNPq em 10%	até 2011
	Ampliar a captação de recursos de diferentes fontes	Aumentar em até 12% o volume de recursos em nível federal e em até 40% em nível estadual	até 2011
	Consolidar a posição de referência regional e ampliar a participação no cenário nacional e internacional	Ampliar em 50% o número de artigos indexados produzidos pelos pesquisadores da UFPR	até 2011
	Ampliar e consolidar os meios de divulgação dos grupos, dos projetos e dos resultados das pesquisas	Ampliar o espaço de divulgação da pesquisa no site da UFPR	a partir de 2007
Manter, Ampliar e Modernizar a Infra-Estrutura de apoio à Pesquisa, priorizando os ambientes multi-usuários	Ampliar o espaço físico	Aumentar em 10% o espaço físico destinado a realização da pesquisa científica	até 2011
	Ampliar, modernizar e garantir a manutenção dos equipamentos	Criar um programa de manutenção para equipamentos de médio e grande porte que sejam preferencialmente multi-usuários	a partir de 2007
Ampliar e disseminar a inovação tecnológica, defendendo a propriedade intelectual e fornecendo apoio às incubadoras tecnológicas	Desenvolver a cultura de proteção à propriedade intelectual	Identificar as condições para a criação de uma agência de inovação na UFPR	a partir de 2008
		Aumentar 10% o número de licenciamentos	a partir de 2007
		Disseminar semestralmente as informações sobre propriedade intelectual junto a comunidade da UFPR	a partir de 2008
		Aumentar em até 10% o número de registro das patentes na UFPR	a cada ano até 2011

continua

continuação

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Ampliar e disseminar a inovação tecnológica, defendendo a propriedade intelectual e fornecendo apoio às incubadoras tecnológicas (continuação)	Desenvolver a cultura de proteção a propriedade intelectual (continuação)	Estabelecer programas de divulgação anual sobre as inovações na UFPR para as comunidades interna e externas	a partir de 2007
		Promover uma feira de inovação tecnológica e patentes	a partir de 2008
	Ampliar as parcerias estratégicas entre a Universidade e a sociedade	Avaliar a eficiência dos acordos e promover melhorias no relacionamento Universidade-Empresa	até 2011
		Ampliar em 50% as parcerias entre a Universidade e os movimentos organizados da Sociedade Civil	até 2011
		Ampliar em 50% as parcerias entre Universidade - Setor produtivo	até 2011
	Ampliar o processo de incubação de empresas de inovação tecnológica	Aumentar em 10% o número de empresas incubadas	até 2011

conclusão

EXTENSÃO E CULTURA

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Inovar, Expandir e Consolidar as atividades de Extensão e Cultura	Fomentar programas, projetos e atividades de extensão e cultura	Aumentar em 10% as parcerias com as Secretarias Estaduais e as Secretarias Municipais do Estado do Paraná	até 2011
		Oferecer serviços e produtos de qualidade que possam atender a expectativa dos usuários quanto as suas necessidades de extensão	a partir de 2007
		Fortalecer os Comitês Setoriais de Extensão	a partir de 2007.
	Desenvolver e consolidar mecanismos de avaliação	Formar um Banco de Avaliadores AD HOC para trabalhar junto com o CAEX (Comitê Assessor de Extensão)	a partir de 2007
	Ampliar a captação de recursos para extensão e cultura	Ampliar em 20% a captação de recursos para extensão e cultura	até 2011
Ampliar e modernizar a infraestrutura de apoio à Extensão e Cultura	Ampliar e consolidar os meios de divulgação das ações de extensão e cultura	Estruturar e editar uma Revista de Extensão na UFPR	a partir de 2008
		Estruturar e editar uma Revista de Cultura na UFPR	a partir de 2008
		Criar e manter um programa mensal na TV UFPR e outro semanal na Rádio UFPR	a partir de 2008
		Realizar um Encontro de Extensão e Cultura anualmente	a partir de 2008
	Criar e manter espaços na UFPR para as manifestações culturais	Manter o Festival de Inverno de Antonina	até 2011
		Reeditar o Festival da Canção na UFPR	a partir de 2007
		Integrar os diferentes campi da UFPR nas atividades de Extensão e Cultura	até 2011
	Desenvolver um sistema de informação integrado para o gerenciamento das atividades de extensão e cultura	Ampliar em 20% os serviços virtuais oferecidos pela PROEC	a partir de 2008
Manter agenda permanente de divulgação interna e externa via ACS		a partir de 2007	

continua

continuação

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Ampliar e modernizar a infraestrutura de apoio à Extensão e Cultura (continuação)	Garantir e promover a expansão da infraestrutura necessária para o desenvolvimento das atividades de extensão	Reformar o Teatro da Reitoria	a partir de 2007
		Apoiar com material e espaço físico os Programas e Projetos de extensão	até 2011
		Executar a obra de restauro do MAE	a partir de 2007
		Criar a Sala de Exposição do MAE no Prédio Histórico da UFPR	a partir de 2008
		Criar uma sala para ação educativa do MUSA	a partir de 2008
		Adequar as instalações dos grupos artísticos da UFPR	a partir de 2008
Ampliar e consolidar as relações entre a Universidade e a Sociedade	Fomentar e sediar na UFPR as incubadoras de produtos e de serviços cooperativos oriundos dos movimentos sociais	Aumentar em 10% o número de incubadoras de produtos e de serviços cooperativos oriundos dos movimentos sociais sediados pela UFPR	até 2011
		Promover feiras de produtos das incubadoras, com periodicidade semestral	a partir de 2007
		Promover semana de prestação de serviços cooperados, com periodicidade anual	a partir de 2007
	Formar parcerias com diversos segmentos da sociedade	Aumentar em 20% o número de parcerias com diversos segmentos da sociedade	até 2011
Ampliar e consolidar mecanismos de avaliação do impacto das atividades da UFPR na sociedade	Consolidar e aplicar os mecanismos de avaliação do impacto das atividades da UFPR na sociedade	a partir de 2007	

conclusão

GESTÃO INSTITUCIONAL

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Modernizar a Gestão	Inovar e Aperfeiçoar a Gestão Acadêmica e a Gestão Administrativa	Desenvolver sistemas de informação gerencial, numa base de dados única	até 2011
		Consolidar o Programa de Planejamento Institucional	até 2011
		Implantar e consolidar o Programa e os Processos de Avaliação Institucional	a partir de 2007
		Implantar e consolidar mecanismos de acompanhamento e avaliação dos campi avançados	a partir de 2007
		Ampliar a política de divulgação institucional voltada ao fortalecimento da UFPR perante as comunidades regional, nacional e internacional	até 2011
		Implantar e Consolidar a reestruturação organizacional e a gestão por processos na UFPR	a partir de 2007
		Fortalecer a relação com a FUNPAR como meio de apoio às atividades da UFPR	até 2011
Aperfeiçoar a Gestão de Pessoal	Definir políticas para a capacitação e/ou qualificação dos servidores	Capacitar e/ou qualificar 40% dos servidores de acordo com as demandas institucionais	até 2011
	Garantir a instalação e o funcionamento da Comissão Interna de Supervisão – CIS do PCCTAE	Consolidar e fortalecer as atividades da CIS	A partir de 2007

continua

continuação

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Aperfeiçoar a Gestão de Pessoal (continuação)	Melhorar as condições de trabalho nas unidades	Ser referência na área de saúde, bem estar e segurança no trabalho	até 2011
		Estabelecer o programa de preparação para aposentadorias	a partir de 2007
		Criar e implantar o sistema de creche para atender aos servidores	até 2011
		Reformar os gabinetes dos professores	até 2011
		Modernizar o local de trabalho dos servidores	até 2011
		Melhorar a iluminação e segurança dos campi	até 2011
	Implantar o programa de avaliação dos servidores	Implantar e consolidar mecanismos de avaliação de desempenho dos servidores	até 2011
	Implantar um programa de dimensionamento de pessoal	Readequar o quadro de servidores da UFPR de acordo com a demanda apontada pelo dimensionamento de pessoal	a partir de 2007
		Implementar um plano de recomposição e ampliação do quadro de servidores	a partir de 2007
	Modernizar a infra-estrutura da UFPR	Criar um Programa Institucional de expansão e recuperação de espaços físicos	até 2008
		Aperfeiçoar a segurança e a sinalização interna e externa dos campi	a partir de 2007
		Renovar a frota de veículos da UFPR	a partir de 2007
		Modernizar o parque gráfico da UFPR	até 2011
		Instituir o Centro de Preservação e Memória da UFPR (prédio histórico)	até 2011

conclusão

RESPONSABILIDADE SOCIAL

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período
Manter um ambiente universitário plural	Valorizar a convivência democrática, a ética e a defesa da autonomia universitária para a construção e a socialização do conhecimento	Realizar reuniões quinzenais na AAE com o DCE e Centros acadêmicos	a partir de 2007
		Realizar Eventos Culturais e Esportivos que favoreçam a integração entre os três segmentos	a partir de 2007
	Ampliar as relações com as entidades de representação dos três segmentos da comunidade universitária - docente, técnico-administrativo e discente	Festival de Cultura – 1 no primeiro semestre	a partir de 2007
		Festival de Bandas – 1 no segundo semestre	a partir de 2007
Promover o Bem Estar e a Inclusão Social	Desenvolver, Implantar e Consolidar a política de assistência estudantil (continuação)	Campeonatos Esportivos – 3 durante o ano	a partir de 2007
		Consolidar e aperfeiçoar os instrumentos de comunicação existentes	a partir de 2007
		Estabelecer um percentual fixo de recursos financeiros do TN para a Assistência Estudantil, garantindo o aumento do número de bolsas sócio-econômicas em 25%	até 2011
		Garantir o subsídio do RU	até 2011
		Implantar o sistema de Transporte Inter Campi na UFPR	a partir de 2007
		Implantar a Unidade de Apoio Psico Social na AAE	a partir de 2007

continua

continuação

Diretrizes	Objetivos	Metas	Período	
Promover o Bem Estar e a Inclusão Social (continuação)	Desenvolver, Implantar e Consolidar a política de assistência estudantil (continuação)	Destinar espaço físico adequado à realização dos eventos universitários – Centro de Eventos da UFPR	até 2011	
	Contribuir para a construção de políticas públicas para a sociedade brasileira	Participar de todos os encontros, nacionais e regionais dos Fóruns Nacional de Pró-Reitores	Até 2011	
	Fomentar o desenvolvimento de programas e projetos que promovam a inclusão social na Instituição	Promover discussão em todos os Setores da UFPR sobre o papel social da Universidade e instrumentos de inclusão social		a partir de 2008
		Fomentar a criação de novos cursos noturnos em 20%		até 2011
	Promover a inserção do aluno da UFPR na sociedade através do trabalho solidário, possibilitando o desenvolvimento da responsabilidade social do cidadão	Atingir um acréscimo de 25% da participação de estudantes com fragilidade sócio-econômica nos programas e projetos na área de formação desenvolvidos na Instituição		até 2011
	Atuar na defesa do Meio Ambiente e do desenvolvimento sustentável	Promover o uso, a ocupação e o manejo ambientalmente adequados dos campi, em suas áreas urbanizadas, agrícolas e de preservação		até 2011
		Elaborar procedimentos ambientais que orientem licitações e concessões, visando a redução da utilização de recursos e da geração de resíduos		até 2007
		Consolidar política de redução, destinação e tratamento adequado de resíduos potencialmente perigosos		até 2008
		Implantar sistema de gestão eficiente de resíduos urbanos, encaminhando os resíduos sólidos para reciclagem		até 2008
		Implementar programas de racionalização/redução do uso de energia, de água e de demais insumos/materiais, principalmente os não renováveis		até 2011
		Incentivar a produção e disseminação de conhecimentos sobre o meio ambiente e desenvolvimento sustentável		até 2011
		Incentivar o desenvolvimento de pesquisa e extensão nas áreas de recursos naturais renováveis e não renováveis que contribuam para a utilização de forma racional e sustentável dos mesmos		até 2011
		Consolidar o “Programa Qualidade de Vida”, voltado para a comunidade universitária	Desenvolver ações de melhoria da qualidade de vida a toda comunidade universitária	
	Ampliar os convênios de atendimento jurídico, psicológico e de saúde mental			até 2011
	Ampliar e modernizar os Hospitais Universitários	Desenvolver e consolidar a reforma organizacional e administrativa dos hospitais universitários		até 2011
	Ampliar e modernizar os Hospitais Universitários	Buscar apoio aos projetos desenvolvidos pelos HUs		a partir de 2007
		Consolidar o Hospital do Trabalhador (HT) como hospital de referência em traumas e doenças ocupacionais		a partir de 2007
		Consolidar a Maternidade Vitor Ferreira do Amaral com hospital de referência no atendimento a gestantes		a partir de 2007
		Implantar uma unidade básica de atendimento aos servidores e alunos		até 2008
	Ampliar e consolidar as relações entre a Universidade e a Sociedade	Objetivos, metas e período discriminados na área Estratégia Extensão e Cultura.		

conclusão

1.8 Área (s) de Atuação Acadêmica

A Universidade Federal do Paraná tem comprovado há 94 anos a importância de se investir na educação com qualidade, voltada às necessidades da sociedade para a qual desenvolve suas atividades e para o desenvolvimento científico, tecnológico e cultural do país. Atua em todas as áreas da Classificação Internacional EUROSTAT/UNESCO/OCDE, que são: Educação; Humanas e Artes; Ciências Sociais, Negócios e Direito; Ciências, Matemática e Computação; Engenharia, Produção e Construção, Agricultura e Veterinária, Saúde e Bem Estar Social; Serviços. É por isso que sua preocupação em efetivar suas ações no ensino, na pesquisa e na extensão aliados ao compromisso social, tem feito da UFPR um exemplo de ações voltadas à inclusão social, ao atendimento dos acadêmicos, aperfeiçoamento dos servidores, além daquelas em parceria com entidades e empresas que visam o benefício da sociedade em geral. Os cursos oferecidos pela instituição estão detalhados no item organização acadêmica.

1.9 Responsabilidade Social da IES

Entendendo que responsabilidade social se traduz na forma como a instituição conduz suas atividades de maneira a se tornar co-responsável pelo desenvolvimento da sociedade, a UFPR acredita que a Responsabilidade Social, permeia o ensino, a pesquisa científica, a gestão responsável e também a extensão, sendo muito mais que a pura filantropia.

Dessa forma vem realizando atividades de ensino, pesquisa e extensão nas áreas de inclusão de portadores de necessidades especiais, no desenvolvimento sustentável, na geração de trabalho e renda, na inclusão social pautada nas políticas afirmativas. Tem promovido a ampliação das vagas através dos Programas: Provar, Cotas Sociais e Raciais, a expansão do espaço físico para atender as demandas da região litorânea, área de abrangência da UFPR, defesa e garantia dos direitos da criança, do adolescente e da família em situação de vulnerabilidade, prestação dos serviços humanizados através dos hospitais – escola, clínicas e laboratórios, além de desenvolver pesquisas aplicadas às áreas: social, saúde, meio-ambiente e tecnologia.

Políticas Afirmativas

Considerando a necessidade de democratizar o acesso ao Ensino Superior público no país (especialmente aos afro-descendentes, aos povos indígenas e aos alunos oriundos da escola pública) e considerando ainda, a necessidade de democratizar ainda mais, em todos os níveis, o acesso e permanência das populações em situação de desvantagem social, a UFPR, através da Resolução 37/04-COUN que estabeleceu e aprovou o Plano de Metas de Inclusão Racial e Social na Universidade Federal do Paraná, resolveu disponibilizar, por um período de 10 (dez) anos, 20 (vinte) por cento das vagas para estudantes afro-descendentes e 20% para estudantes oriundos da educação pública. Além dessas cotas, a UFPR disponibiliza anualmente vagas suplementares àquelas ofertadas no processo seletivo em cursos de Graduação e cursos técnicos de nível pós-médio, para serem disputadas exclusivamente por estudantes indígenas residentes no território nacional, para o atendimento de demandas de capacitação de suas respectivas sociedades, apontadas por intermédio da Fundação Nacional do Índio (FUNAI).

Inclusão de pessoas com necessidades especiais

Outro programa de inclusão teve início em 2006, por meio do Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNE). Tem como objetivos manter um espaço para discussão e implementação de estratégias que garantam o ingresso, acesso e permanência de pessoas com

necessidades especiais nos cursos de Graduação e do ensino profissionalizante da UFPR. O NAPNE ainda possibilita um acompanhamento psico-pedagógico a toda comunidade acadêmica da UFPR. Também em 2006 foi lançado o Programa de Acessibilidade “Incluir com Educação”, que tem como finalidade realizar levantamento no âmbito da UFPR das áreas com problemas de acessibilidade.

UFPR Litoral e responsabilidade social

Em 2004, a Universidade Federal do Paraná inaugurou o Campus da UFPR Litoral, localizado no município de Matinhos no litoral do Paraná. As políticas educacionais que conduziram à implantação do Campus são resultantes da gestão participativa com instâncias governamentais das esferas Federal, Estadual e Municipal. Um dos princípios que nortearam a criação do Campus Litoral é o reconhecimento da necessidade de ações naquela região que viabilizem o desenvolvimento sustentável. As ações programadas dizem respeito à área da saúde, da educação, do comércio, do turismo e do desenvolvimento urbano. Assim sendo, a UFPR, através do Campus Litoral, está contribuindo para o desenvolvimento da região pela oferta de cursos de Educação Profissional Técnica e de Graduação, com Projetos voltados à realidade daquela região.

Nos próximos anos serão ofertados cursos de aperfeiçoamento profissional para graduados, especialização para egressos de cursos técnicos, programa de Pós-Graduação lato sensu e stricto sensu, além de programas e projetos de extensão.

Incubadora tecnológica de cooperativas populares

Tem como objetivo principal a formação de cooperativas populares em municípios de Curitiba, região metropolitana e litoral paranaense, preparando-os para o mercado de trabalho. Este programa recebe apoio do Ministério do Trabalho/Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social.

Conexões de saberes

O programa, vinculado à Secretaria de Alfabetização, Educação Continuada e Diversidade do MEC, busca ampliar a relação entre a universidade e os moradores de espaços populares, suas instituições e organizações, promovendo o encontro e a troca de saberes e fazeres entre esses dois territórios socioculturais.

Desenvolvimento sustentável em guaraqueçaba

Com apoio do CNPq, o programa objetiva promover a exploração sustentada dos recursos agrossilvícolas e aquícolas na região da APA de Guaraqueçaba, com vistas à melhoria das condições de vida das populações locais que os exploram e à reversão do processo de degradação dos ecossistemas florestal e de mangue.

Capacitação permanente na Área de Infância e Adolescência

Promovido pelo Conselho Estadual de Defesa da Criança e do Adolescente do Estado do Paraná (CEDCA), este programa capacita profissionais, conselheiros tutelares dos municípios que atuam nas áreas da infância e da adolescência, visando a garantia da qualidade de vida desse segmento da população. Outras ações são:

- **Curso Pré-Vestibular gratuito.** (convênio com a Ong em Ação), visa a democratização do acesso ao Ensino Superior e possibilita aos alunos de camada social menos favorecida, oriundos de escolas públicas, igualdade de condições para competir por uma vaga nas instituições de ensino superior.

- **Curso Pré-Vestibular para Afrodescendentes** (convênio com a Associação Cultural de Negritude e Ação Popular) busca o acesso do Afrodescendente a uma preparação adequada, objetivando concorrer no vestibular em condições de igualdade por vaga em Instituições públicas de ensino superior.

Hospital de Clínicas

O Hospital de Clínicas da UFPR é o maior programa de extensão universitária da Universidade Federal do Paraná e um dos cinco maiores hospitais universitários do País. Talvez, seja a parte mais visível da Universidade para a comunidade. O volume de atendimentos por ele prestado ultrapassa em muito os objetivos do ensino e da pesquisa, necessários à Universidade. Provavelmente, se a UFPR fosse utilizá-lo somente com estes propósitos, seu tamanho poderia ser cinco vezes menor. Por outro lado, caso fosse pequeno, não levaria assistência com qualidade para uma grande camada da população que não tem outros meios de ter acesso a tratamentos de saúde e, certamente, não salvaria as vidas que tem salvado por meio dos inúmeros procedimentos de alta complexidade ali realizados. Portanto, o HC é um patrimônio do povo paranaense e não somente da comunidade universitária.

Os benefícios sociais que o trabalho do Hospital trás para a população que utiliza o Sistema Único de Saúde do país são imensos. Além disto, o HC solidifica a imagem da UFPR e contribui, não só para a formação o de 60% dos profissionais da área da saúde no Estado, como também para o desenvolvimento da pesquisa em saúde. A indiscutível relevância social do HC requer uma maior conscientização da sociedade como um todo e em especial quanto à sua co-responsabilidade pela manutenção da Instituição pelas classes políticas, empresariais, culturais, entre outras.

1.10 Políticas de ensino

Mecanismos para democratizar o acesso

Graduação (Vestibular humanizado, vestibular estendido, ações afirmativas, acessibilidade, PROVAR e currículos)

A Universidade Federal do Paraná aperfeiçoou o processo de seleção de candidatos ao ingresso (vestibular), realizado em duas etapas, tornando-o mais humanizado. Bancas especiais para pessoas com necessidades especiais foram consolidadas e devidamente ajustadas. Alguns Cursos como Matemática, Matemática Industrial e Estatística fazem o vestibular estendido, que se constitui de uma terceira fase na qual os estudantes, em número de duas vezes o total de vagas, cursam disciplinas durante um semestre. Essas disciplinas são as que possuem alto índice de reprovação nesses cursos e durante a terceira fase são ministradas com nova metodologia. Ao final do semestre os melhores classificados ocupam as vagas existentes. Esse processo foi criado com o objetivo de minimizar a evasão nesses Cursos.

As ações afirmativas vêm se consolidando no ingresso e também em Programas voltados aos alunos oriundos de escolas públicas, negros e indígenas.

A questão da acessibilidade também vem sendo fortalecida, uma vez que o NAPNE tem atuado junto aos alunos que têm algum tipo de necessidade especial, disponibilizando acompanhamento dos processos de integração e educação na UFPR, com apoio psico-pedagógico, ambientes adaptados (salas acústicas) e equipamentos específicos, bem como softwares de acessibilidade adquiridos ou desenvolvidos por professores da própria UFPR.

Em 2002, a UFPR criou o PROVAR (Processo de Ocupação de Vagas Remanescentes) que objetiva disponibilizar as vagas de evasão às pessoas interessadas em ocupá-las. Esse processo abrange tanto a Graduação quanto o ensino técnico profissionalizante. O primeiro ingresso de estudantes por esse processo ocorreu em 2003. As vagas remanescentes são resultantes do cancelamento do registro acadêmico de alunos em cursos de Graduação e técnico profissionalizante na UFPR. São vagas ofertadas no Vestibular ou no Teste Seletivo e que ficam ociosas. O Processo de Ocupação de Vagas Ociosas (PROVAR) tem por objetivo a ocupação destas vagas, combatendo a evasão e iniciando um amplo resgate de universidade e escola pública. Atualmente o PROVAR está organizado em 5 Etapas - A 1ª Etapa é destinada à ocupação das vagas ociosas, através de mudança de turno ou de habilitação no mesmo curso para os alunos da UFPR. Nas etapas subsequentes 50% das vagas ociosas (já com o remanejamento da 1ª Etapa) são ofertadas para a 2ª Etapa - Mudança de Campus por Escore e Reopção de Curso por Escore para alunos da UFPR, e os outros 50% para a 3ª Etapa - Transferência Externa, para alunos de outras Instituições de Ensino Superior e Ensino Profissionalizante. Na 3ª etapa são realizadas provas e análise de documentação acadêmica. Havendo vagas remanescentes da 3ª etapa, essas são ofertadas na 4ª Etapa através de Mudança de Campus e Reopção de Curso para alunos da UFPR, independente de escore no vestibular e forma de ingresso. As vagas que ainda restarem, vão para a 5ª Etapa - Reintegração de Ex-Aluno, Complementação de Estudos e Aproveitamento de Curso Superior. O levantamento de vagas é realizado anualmente com base na relação nominal dos alunos evadidos.

Após a implantação do PROVAR, o número de ingressantes na UFPR extra vestibular passou de 4 para 25%, o que possibilitou o acesso à Universidade de pessoas de diferentes níveis sociais e faixas etárias.

Acompanhando essas ações de ensino, a UFPR, preocupada com a realidade da sociedade, o mundo do trabalho e o processo econômico do país, têm ao longo dos anos revelado uma trajetória de Cursos de qualidade. Entretanto, nesse caminhar e no contexto de uma nova sociedade do conhecimento, sem perder a sua função social, tornou-se necessária uma nova política de ensino, onde os currículos dos Cursos de Graduação e Profissionalizantes se amoldassem para esse novo rumo.

Assim, os currículos dos Cursos estão sendo reformulados ou ajustados, não só para atender às Diretrizes Nacionais, mas também levando em consideração a relação dos mesmos com os vários níveis de ensino. Possibilitam, assim, a flexibilização curricular, inserção de atividades formativas e orientação acadêmica, sem perder de vista o comprometimento do ensino de Graduação e profissionalizante com a educação básica. Esse processo vem transformando o espaço acadêmico de simples transmissão e aquisição de conhecimentos em um verdadeiro locus de construção e produção do conhecimento, no qual o discente atua como sujeito partícipe da aprendizagem, preocupado com seu contexto social.

A UFPR, por meio da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino Profissionalizante, busca a transformação da organização tradicional do Currículo de seus Cursos, fornecendo subsídios para um novo desenho curricular que privilegie a reflexão, o debate e a crítica, dentro de suas especificidades.

Dentre as ações continuadas de conscientização e motivação da comunidade acadêmica, o aumento de ofertas de vagas noturnas torna-se uma necessidade cada vez mais crescente, uma vez que muitos alunos trabalhadores somente têm possibilidade de dar continuidade em seus estudos se o Curso que pretendem escolher for ofertado no contra turno. Neste sentido, a UFPR tem incentivado a migração de parte das vagas de Cursos diurnos para o período noturno.

O Sistema de Pós-Graduação da Universidade Federal do Paraná oferecido a candidatos diplomados em cursos de Graduação, destaca-se por sua importância no conjunto do Sistema de Ensino Estadual, Regional e Nacional.

Na UFPR o Sistema de Pós-Graduação caracteriza-se pela cobertura de amplo espectro de áreas de conhecimento e abriga alguns dos Programas de Pós-Graduação mais tradicionais e pioneiros do país, iniciados em 1965 e início dos anos 70, passando por uma grande expansão nos últimos 5 anos. Atua nas modalidades *Lato sensu* e *stricto sensu*.

- **Pós-Graduação *lato sensu*.** A Universidade Federal do Paraná mantém uma oferta anual de Cursos de Pós-Graduação *lato sensu* (Especialização) em todas as áreas de abrangência. Esses Cursos, propostos e ofertados pelos Departamentos, são regulamentados por resoluções elaboradas pelos Conselhos Superiores da UFPR e são supervisionados pela Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação. A Universidade ofertou, no ano de 2006, 115 Cursos de especialização, atendendo a um total de 5.157 alunos.
- **Pós-Graduação *stricto sensu*.** Os cursos de Pós-Graduação *stricto sensu* na UFPR são oferecidos nos níveis: Doutorado e Mestrado (modalidades: acadêmico e profissional), por meio dos quais se conferem graus e se expedem, respectivamente, diplomas de Doutor e Mestre. Vale destacar a institucionalização recente da modalidade do Pós-doutorado na UFPR, como uma decorrência da melhoria da qualificação docente, também vinculada a consolidação dos Programas de Pós-Graduação e das atividades da Pesquisa desenvolvida na Instituição. Embora recente, esta modalidade deverá se consolidar e, em médio prazo, causar impactos positivos na produtividade dos Programas da UFPR.

O Plano Nacional da Pós-Graduação em sua versão 2005-2010 preconizou uma grande expansão da Pós-Graduação no Brasil. A UFPR não está alheia a esta tendência como pode ser demonstrado na Figura 1, que demonstra a grande expansão ocorrida em seu Sistema de Pós-Graduação stricto sensu. Em 2001 a UFPR possuía 33 opções de Mestrado e 18 de Doutorado e em dezembro de 2006, contabilizam quarenta e sete opções de Mestrado, vinte e nove de doutorado e três Mestrados Profissionalizantes. Portanto, a expansão foi de 42% na oferta de Mestrado e de 61% na oferta de Doutorado. Vale destacar que há vários Mestrados consolidados e que já estão em fase de elaboração e apresentação de proposta para criação de Doutorado. Devido a esta grande expansão uma atenção deve ser dada a consolidação dos novos programas.

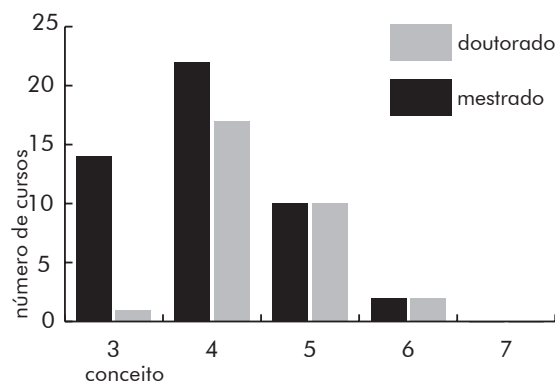


Figura 1. Conceitos dos Programas e Cursos de Pós-graduação da UFPR

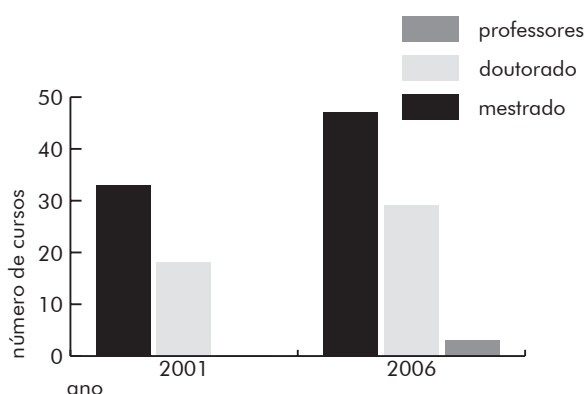


Figura 2. Conceitos dos Programas e Cursos de Pós-graduação da UFPR

A Figura 2 demonstra a distribuição por conceitos dos Mestrados e Doutorados da UFPR. Vale destacar que dos quatorze Mestrados que apresentam conceito três (3), oito são novos, isto é ainda não passaram pela primeira avaliação e um iniciará suas atividades a partir de 2007. A UFPR possui vinte e dois mestrados e dezessete doutorados com o conceito quatro (4), dez mestrados e 10 doutorados com o conceito cinco (5), dois mestrados e dois doutorados com o conceito seis (6). É motivo de preocupação para a Instituição o baixo número de programas com o conceito 6, a inexistência de programas com o conceito 7 e também o fato do grande número de Programas com o conceito 3. Para estes últimos, devido ao fato de serem programas novos, uma atenção especial é dada no sentido de que suas atividades sejam consolidadas.

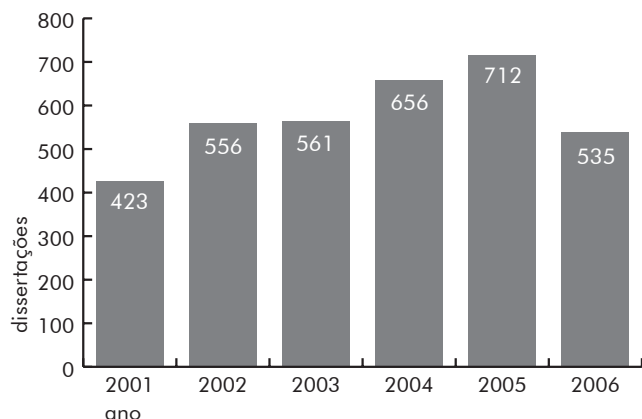


Figura 3. Dissertações de mestrado defendidas

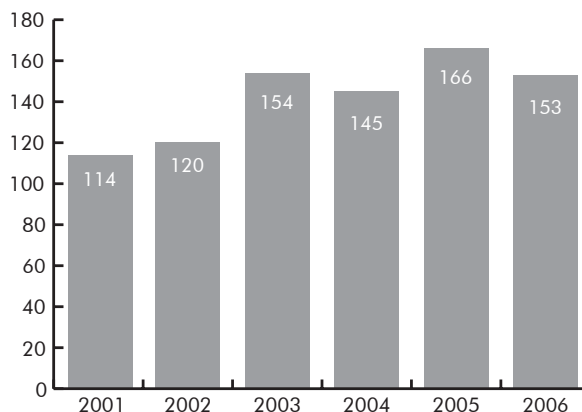


Figura 4. Teses de doutorado defendidas

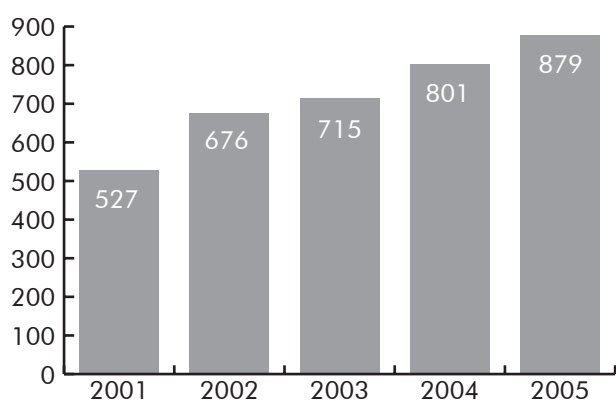


Figura 5. Total de Titulações (Mestrado + Doutorado)

As Figuras 3 e 4 demonstram a evolução do número de defesas de Mestrado e Doutorado ocorridas, observando-se que para 2006 os números são correspondentes até junho.

A Figura 5 traz os números totais para o mesmo período, onde se verifica uma consistente tendência ascendente na formação de pessoal qualificado para o magistério do ensino superior e pesquisa em diferentes áreas do conhecimento.

A Instituição contempla com estudos avançados todas as áreas do conhecimento, possuindo 3390 alunos matriculados em 2006. A composição dos Programas de Pós-Graduação da UFPR está apresentada na Tabela anexa ao presente documento.

Educação à distância

Em 1999 a Universidade Federal do Paraná criou o Núcleo de Educação à Distância – NEAD – para institucionalizar a oferta de cursos na modalidade à distância com o objetivo de atender a demanda crescente de um público geograficamente distante ou sem disponibilidade de tempo para frequentar o ensino presencial. O credenciamento junto ao Conselho Nacional de Educação foi obtido em 2000. Desde sua implantação esta modalidade de ensino vem-se expandindo constantemente, fazendo-se presente atualmente em todos os níveis, através de cursos de nível médio, Graduação e pós Graduação lato sensu. Os detalhes destes cursos estão no item 3.1.7.

Técnico

A Escola Técnica da UFPR iniciou em 2006 a oferta de 5 cursos técnicos à distância, mediados para 226 pólos. Estes cursos encontram-se em andamento, com um total de 21.834 alunos matriculados em 2006. Os dados destes cursos se encontram no mapa da Escola Técnica e no item 3.2.3.

1.11 Políticas de pesquisa e extensão

Políticas de pesquisa

O Plano Institucional de Pesquisa da Universidade Federal do Paraná destina-se a orientar, por tempo indeterminado, os projetos institucionais – isto é, encaminhados pela UFPR enquanto Instituição – de solicitação de recursos, a serem apresentados às Chamadas e aos Editais de Agências Federais e Estaduais de Apoio à Pesquisa.

O Plano adota o conceito de Eixos Comuns de Pesquisa, através dos quais dois ou mais Setores Acadêmicos, mesmo que através de projetos diferentes, podem compartilhar linhas de investigação e benefícios de infra-estrutura e produção técnico-científica. Sob esta ótica de Eixos, também os projetos e pesquisadores menos diretamente relacionados aos temas de investigação compartilhados entre Setores serão favorecidos com a melhoria de infra-estrutura e de produção na sua Unidade.

Os Eixos Comuns de Pesquisa poderão não ter igual expressão relativa em dois Setores, ou seja, a linha ou temática de pesquisa selecionada poderá reunir maior contingente de projetos e pesquisadores num Setor que em outro e poderão (idealmente) extrapolar dois ou mais Setores. Desta forma os Eixos Comuns de Pesquisa constituem as Áreas Temáticas a serem priorizadas, para cuja definição os seguintes elementos de qualificação devem ser considerados:

- I. indicadores de capacidade humana: bolsistas Produtividade em Pesquisa CNPq; Grupos de Pesquisa CNPq na categoria “Consolidados”; Programas de Pós-Graduação nível Doutorado (preferencialmente) e sua nota CAPES; número de doutores; número de pesquisadores produzindo no tema e número de alunos Iniciação Científica e de Pós- Graduação;
- II. infra-estrutura física disponível: normalmente a eleição da Área deve ser justificada pela necessidade de aprimoramento de infra-estrutura física, muito embora uma infra-estrutura básica já deveria estar disponível. Ainda, devem ser valorizadas as demandas de infra-estrutura que tenham sido objeto de planejamento setorial, assim evidenciando o anseio de um coletivo da Unidade;
- III. potencial para compartilhamento entre Setores acadêmicos: idealmente não apenas dois, mas vários Setores acadêmicos devem registrar potencial para apresentar projetos de pesquisa naquela Área Temática; e
- IV. pesquisadores capacitados e disponíveis para participar da redação de projetos: é necessário que as Direções Setoriais contem com pessoal técnico (pesquisadores, notadamente) que, no momento oportuno, participarão voluntariamente da redação dos projetos de pesquisa, com todo o encargo intelectual e burocrático associado a tal atividade.

As atividades de pesquisa na UFPR são fortemente alicerçadas em seus grupos que de acordo com o Diretório dos Grupos de Pesquisa do CNPq, são distribuídos em consolidados (Co), em consolidação (eCo) e em formação (eF). A Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, através da Coordenadoria de Pesquisa e Desenvolvimento de Ciência e Tecnologia realiza um trabalho de constante conscientização quanto à importância da manutenção da atualização das atividades dos grupos. O Estado do Paraná, no censo de 2004, possuía 1512 grupos de pesquisa, correspondendo a 34% dos grupos de pesquisa da Região Sul. Em 2004, a UFPR possuía 7% dos grupos de pesquisa da região Sul, ou 319 grupos em atividades. Atualmente (fev.2007), a Instituição contabiliza 354 grupos de pesquisa que congregam 1456 pesquisadores, sendo 1052 doutores, dos quais 188 bolsistas do CNPq. Através da Coordenadoria de Pesquisa e Desenvolvimento da Ciência e Tecnologia, a UFPR prioriza a definição de projetos institucionais, em áreas de interesse regional e/ou prioritárias para o país, envolvendo o conjunto de seus pesquisadores. Estimula a capacitação docente através de um programa de passagens para deslocamento de docentes de mestrado ou

doutorado em capacitação em outras instituições e também a docentes na participação de eventos. Ainda como estímulo, a Instituição viabiliza um significativo programa de apoio a pesquisa, o Fundo de Desenvolvimento Acadêmico (FDA) que contempla as atividades fins da UFPR, quer seja no ensino de Graduação e Pós-Graduação, pesquisa e extensão. No que se refere a PRPPG, este programa possibilita a pesquisadores vinculados a programas de Pós-Graduação a aquisição de equipamentos de pequeno porte, manutenção emergencial de equipamentos, e outras modalidades de suporte a pesquisa na UFPR.

A produção científica dos docentes da UFPR tem aumentado significativamente e, considerando o período compreendido entre 2003 a 2006, dados estatísticos do CNPq indicam que o Estado contribuiu com 31% da produção de artigos internacionais na Região Sul, enquanto a UFPR contribuiu com 40% da produção de artigos internacionais no Estado no mesmo período. A Instituição possui Grupos de Excelência em áreas de interesse para o desenvolvimento regional e do país. Desde os múltiplos enfoques da Biodiversidade, da Genômica e Proteômica, do Agronegócio, Humanidades, Saúde e Educação alinham-se nos padrões que permitem interações internacionais, na forma de colaborações entre pesquisadores, que permitem a participação de Pós-Graduandos em programas de doutorado sanduíche, visitas de docentes aos laboratórios, entre outros.

O Programa de Iniciação Científica para estudantes da Universidade Federal do Paraná prevê a Iniciação Científica na UFPR nas modalidades remunerada com bolsas ou voluntária. Este Programa visa incentivar a participação dos estudantes de Graduação da UFPR em projetos de pesquisa para que desenvolvam o pensamento e a prática científicos sob a orientação de pesquisadores qualificados. Assim, a Iniciação Científica deve contribuir para o desenvolvimento do pensamento crítico, construtivo e independente, preparando o aluno para os parâmetros que caracterizam o rigor do trabalho científico, a formulação de hipóteses e a sua comprovação, bem como preparando os jovens cientistas para interagirem com a sociedade.

Neste programa em que a Instituição dispõe de cotas institucionais do CNPq / PIBIC e da Fundação Araucária, os pesquisadores envolvem estudantes de Graduação em seus projetos de pesquisa, contribuindo tanto para familiarizar o aluno com o rigor técnico e científico quanto para estimular a produção científica de grupos consolidados ou em consolidação.

O PIBIC / CNPq visa estimular pesquisadores produtivos a incluírem estudantes de Graduação nas atividades de pesquisa da Instituição; despertar a vocação científica e incentivar talentos potenciais entre estudantes de Graduação, mediante sua participação em projetos de pesquisa, objetivando iniciar o jovem universitário no domínio do método científico; proporcionar ao bolsista, orientado por pesquisador qualificado ou grupo de pesquisa experiente, a aprendizagem de técnicas e métodos científicos, bem como estimular o desenvolvimento da criatividade decorrente das condições criadas pelo confronto com os problemas de pesquisa; preparar clientela qualificada para os programas de Pós-Graduação e aprimorar o processo formativo de profissionais para o setor produtivo.

Considerando o perfil da Pós-Graduação e da Pesquisa na UFPR acima expostos, são diretrizes gerais da PRPPG:

- **Buscar a melhoria do desempenho em todas as áreas:** a mudança do perfil da Pós-Graduação consiste em um processo lento e de muita persistência e necessariamente passa por duas prioridades principais: a qualificação continuada dos docentes da UFPR e a crescente melhoria da condição de infra-estrutura de pesquisa. A UFPR conta com 1171 doutores (59% do corpo docente), 602 mestres (31% do corpo docente), 139 especialistas (7% do corpo docente) e 151 graduados (8% do corpo docente). Tal quadro reforça a necessidade do estímulo a abertura de concursos para docentes somente na categoria adjunto (exceção somente nas áreas onde há carência de doutores no país)

- **Proximidade e apoio às coordenações de programas e cursos de pós-graduação**, passando necessariamente por uma agenda de visitas aos Programas e Colegiados; apoio à vinda dos representantes de área da CAPES, realização de experiências de auto-avaliação, promoção de eventos periódicos como os Seminários da Pós-Graduação;
- **Internacionalização da PG e da PQ**: Embora a PRPPG não possa interferir nas atitudes dos pesquisadores, acreditamos que a contribuição à internacionalização ocorrerá a partir:
 - do incentivo à interações entre docentes/grupos de pesquisa da UFPR e docentes/pesquisadores estrangeiros de comprovada competência;
 - do apoio à vinda de pesquisadores estrangeiros de alta qualificação que venham a UFPR ministrar Cursos/Disciplinas de curta ou média duração em áreas de abrangência dos Programas de Pós-Graduação da UFPR (duração máxima de 3 meses);
 - da continuidade do Programa Professor Visitante, (de longa duração, nos moldes atuais) de comprovada produção científica e capacidade de nucleação de novas linhas de pesquisa;
 - do apoio à realização de colaborações científicas que possam resultar em convênios de cooperação e introdução de novas metodologias científicas no âmbito das linhas de pesquisas;
 - do incentivo à realização de convênios em programas lançados pelas agências governamentais e outros (ex. Escola de Altos Estudos); e
 - do apoio e incentivo à bi-titulação para os cursos de Pós-Graduação stricto sensu;
- **Fortalecimento e adequação das linhas de pesquisa na realidade dos respectivos programas** por meio de programas de apoio aos pesquisadores cujos projetos de pesquisa e produtividade estejam inseridos nas linhas de pesquisa dos programas de PG, FDA, e outros;
- **Discussão continuada nos grupos temáticos do plano institucional de pesquisa**;
- **Implantação de políticas de valorização da relação orientador/orientado**. A elaboração e publicação de trabalhos em conjunto orientador-orientado serão incluídas na regulamentação da PG como um item a ser considerado na avaliação da produtividade de programas e este item deverá ser avaliado pelo PROF para inclusão entre os indicadores de gerenciamento;
- **Maior visibilidade ao sistema de PG da UFPR, através**:
 - do aprimoramento do sítio eletrônico uma, das principais fontes de informações ao público, incluindo acompanhamento de resultado de processos, decisões do fórum de coordenadores, do Comitê Gestor do PROF e outras ainda inexistentes na página;
 - da otimização do programa Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD); e
 - da otimização dos procedimentos de Editoração e Veiculação de Revistas UFPR, que conta com vários de seus periódicos indexados como Qualis A e B e, garantindo a qualidade e condições de funcionamento e expansão do SER (Open Journal System);
- **Fortalecimento do Núcleo de Propriedade Intelectual**: A Pró-reitoria de pesquisa e Pós-Graduação conta com um Núcleo de propriedade Intelectual, criado em 2003. O incentivo ao registro de patentes dos resultados das pesquisas desenvolvidas na UFPR, bem como o apoio ao licenciamento de patentes e transferência de tecnologia passa necessariamente por uma maior integração entre este Núcleo, o Portal de Informação e Centros ou Núcleos de Inovação e Difusão. Neste sentido, a criação de uma Agência de Inovação na UFPR terá por meta integrar todas estas iniciativas ao mesmo tempo em que propiciará importantes mecanismos de transferência de conhecimentos para a comunidade;

- *Programas de manutenção de equipamentos com características de multi-usuário;*
- *Implantação de programa de apoio a recém doutores, docentes da UFPR; e*
- *Avaliação dos programas existentes e implantação de projetos inovadores em áreas de relevância para o Estado.*

Política de extensão

A atuação da UFPR, através da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura, considera fundamental a interação do corpo universitário aos demais setores da sociedade, traduzindo na capacidade de atuação no desenvolvimento local e regional, transformando e consolidando expectativas, anseios, demandas e necessidades da sociedade em objeto de ensino, pesquisa e extensão.

A Extensão Universitária na UFPR colabora na preparação do corpo acadêmico para o processo permanente de Educação, sendo de sua competência a discussão ética do espaço social dos atores envolvidos. É também responsável por transmitir o conhecimento acumulado pela humanidade e reelaborá-lo, criando oportunidades para que todos desenvolvam capacidades e possam construir seu conhecimento e seus conceitos da realidade.

A Extensão Universitária é um processo educativo, cultural e científico que, articulado de forma indissociável ao ensino e à pesquisa, viabiliza a relação transformadora entre a Universidade e a sociedade.

A UFPR entende por atividade de extensão as ações desenvolvidas sob a forma de programas, projetos, cursos, eventos, prestação de serviços de caráter extensionista, produção e publicação, visando:

- integrar o ensino e a pesquisa com as demandas da sociedade, buscando o comprometimento da comunidade universitária com interesses e necessidades da sociedade, em todos os níveis, estabelecendo mecanismos que inter-relacionem o saber acadêmico ao popular;
- democratizar o conhecimento acadêmico e a participação efetiva da sociedade na vida da Universidade;
- incentivar a prática acadêmica que contribua para o desenvolvimento da consciência social e política, formando profissionais-cidadãos;
- participar criticamente das propostas que objetivem o desenvolvimento regional, econômico, social e cultural; e
- contribuir para reformulações e implementação de concepções e práticas curriculares da Universidade, bem como para a sistematização do conhecimento produzido.

As atividades de extensão são desenvolvidas preferencialmente de forma multidisciplinar, propiciando a participação da comunidade universitária, privilegiando ações integradas com as administrações públicas, em suas várias instâncias, e com as entidades da sociedade civil.

As atividades de extensão desenvolvidas na Instituição visam atender às questões prioritárias da sociedade para o desenvolvimento da cidadania plena e são submetidas à avaliação sistemática compatibilizada com Programa de Avaliação Institucional da Universidade.

As atividades extensionistas constituem práticas acadêmicas articuladas ao ensino e à pesquisa, permitindo estabelecer vínculos com os reais problemas da comunidade e o conhecimento acadêmico. Para tal indissociabilidade, pressupõe-se uma estrutura de pesquisa consolidada nas propostas e aplicações das ações de extensão, assumindo dimensões significativas e respaldando a construção de conhecimentos. Assim sendo, constata-se que a socialização do conhecimento é fundamental para o desenvolvimento social e para a criação e reestruturação de conhecimentos novos.

2 GESTÃO ADMINISTRATIVA

2.1 Organização administrativa

O organograma da Universidade no anexo 4 representa a situação oficial, e no anexo 5 a situação atual, pois nestes últimos anos houve uma grande expansão acadêmica e administrativa, e não havendo a contrapartida na reestruturação organizacional por parte do Ministério da Educação. Por isso atualmente estamos discutindo estas demandas como, por exemplo, novos cursos de Graduação, Pós-Graduação, Unidades Administrativas e a Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis, para que possamos implantar o mais rápido possível.

2.1.1 Órgãos colegiados: atribuições, competências e composição

1. Integram a organização administrativa da UFPR os seguintes órgãos colegiados:

- Conselho Universitário;
- Conselho de Planejamento e Administração;
- Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão; e
- Conselho de Curadores.

Conselho universitário (COUN)

Definição: O Conselho Universitário, resultante da reunião dos membros do Conselho de Planejamento e Administração com os do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, será presidido pelo Reitor e funcionará como órgão máximo deliberativo para traçar a política universitária e como instância recursal.

Atribuições:

- I. exercer jurisdição superior e traçar a política geral da Universidade;
- II. aprovar o Estatuto e o Regimento Geral da Universidade e suas modificações;
- III. elaborar o seu próprio regimento;
- IV. julgar os recursos interpostos das decisões do Reitor, bem como das deliberações e das demais decisões dos Conselhos de Planejamento e Administração e de Ensino, Pesquisa e Extensão;
- V. propor ao Governo Federal, em parecer fundamentado, a destituição do diretor ou vice-diretor de unidade universitária, no caso de ser solicitado pelo conselho setorial;
- VI. propor ao Governo Federal, com parecer fundamentado a destituição do Reitor ou Vice-Reitor;
- VII. deliberar, após inquérito administrativo, sobre a intervenção em qualquer unidade universitária;
- VIII. deliberar sobre a suspensão temporária, total ou parcial do funcionamento da Universidade;
- IX. outorgar títulos de Doutor e Professor Honoris Causa e de Professor Emérito;
- X. criar, transformar e suprimir cursos de Graduação ou Pós-Graduação;
- XI. decidir sobre os casos omissos deste Estatuto e do Regimento Geral; e

- XII. deliberar sobre os vetos apostos pelo Reitor às decisões do Conselho de Planejamento e Administração, do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão e de suas próprias e às deliberações ou atos de quaisquer órgãos colegiados da Universidade.

Composição: Compõem o Conselho Universitário os membros do Conselho de Planejamento e Administração e os do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, nos termos do art. 22 do Estatuto da UFPR.

Conselho de ensino, pesquisa e extensão (CEPE)

Definição: O Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão é órgão superior, normativo, deliberativo e consultivo em matéria de ensino, pesquisa e extensão.

Atribuições:

- I. elaborar seu regimento;
- II. integrar o Conselho Universitário, nos termos do art. 22;
- III. estabelecer e deliberar sobre políticas gerais de ensino, pesquisa e extensão da UFPR;
- IV. fixar normas gerais complementares as do Estatuto e do Regimento Geral sobre:
 - a) testes seletivos para ingresso na UFPR;
 - b) currículos e programas;
 - c) normas básicas de controle e registro da atividade acadêmica;
 - d) cursos de Graduação, Pós-Graduação e extensão;
 - e) concursos e provas de seleção para cargos e funções de magistério; e
 - f) política de pessoal docente.
- VII. fixar normas para o Programa Institucional de Bolsas;
- VIII. emitir parecer sobre a criação, transformação ou extinção de departamentos e lotação dos respectivos docentes ressalvadas as competências do COPLAD;
- IX. emitir parecer sobre a criação, transformação e suspensão de curso de Graduação e Pós-Graduação;
- X. opinar em matéria de sua atribuição, nos casos em que for solicitado por qualquer órgão da administração superior da Universidade ou por decisão da plenária deste Conselho;
- XI. julgar os recursos em matéria de ensino, pesquisa e extensão;
- XII. fixar anualmente o calendário escolar; e
- XIII. revalidar diplomas e certificados concedidos por universidades estrangeiras.

Composição:

- I. Reitor, seu presidente;
- II. Vice-Reitor, seu vice-presidente;
- III. um representante docente e respectivo suplente de cada setor, eleitos pelos professores em exercício do setor, em eleições diretas, livres e secretas, por um período de dois anos, permitida uma recondução;
- IV. um representante dos servidores técnico-administrativo e respectivo suplente, eleitos por seus pares em eleições diretas, livres e secretas, por um período de dois anos, permitida uma recondução;

- V. um representante dos coordenadores dos cursos de Graduação e profissionalizante e respectivo suplente, eleitos por seus pares por um período de um ano, permitida uma recondução;
- VI. um representante dos coordenadores dos cursos de Pós-Graduação "stricto sensu" e respectivo suplente, eleitos por seus pares por um período de um ano, permitida uma recondução;
- VII. representantes do corpo docente na proporção de um quinto do total de membros docentes, desprezada a fração, e seus respectivos suplentes, com mandato anual, permitida uma recondução, observado o disposto no art. 62; e
- VIII. dois representantes da comunidade e seus respectivos suplentes, eleitos na forma do art. 16, inciso V do Estatuto.

Dentre os representantes previstos na alínea "g", um discente e respectivo suplente deverá pertencer a um curso de Pós-Graduação stricto sensu, escolhido por seus pares.

As Pró-Reitorias de Graduação, de Pesquisa e Pós-Graduação e de Extensão e Cultura participam do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, com direito a voz.

Conselho de planejamento e administração (COPLAD)

Definição: O Conselho de Planejamento e Administração, órgão superior deliberativo, normativo e consultivo em matéria de administração e de gestão econômico-financeira, é responsável pela formulação de políticas nas áreas administrativa, patrimonial, de recursos humanos e financeiros.

Atribuições:

- I. discutir e propor políticas nas áreas administrativa, patrimonial, financeira e de recursos humanos;
- II. aprovar os quadros do pessoal docente e técnico-administrativo;
- III. aprovar o regimento da Reitoria, dos setores, dos órgãos suplementares e o seu próprio, bem como suas alterações;
- IV. fixar normas gerais complementares às do Estatuto e do Regimento Geral em matéria que lhe for afeta, ressalvando a competência do Conselho Universitário;
- V. julgar os recursos em matéria de sua competência, bem como os de decisões das suas câmaras;
- VI. homologar a mudança de sede de docentes e técnico-administrativos de outra Instituição pública federal de ensino superior para a Universidade, ou desta para aquela;
- VII. deliberar sobre convênios, acordos, ajustes e contratos a serem firmados pela Administração com órgãos do poder público ou entidades de caráter privado que envolvam pagamentos superiores a um valor anualmente estipulado pelo próprio Conselho;
- VIII. deliberar sobre propostas de criação, modificação e extinção de órgãos administrativos;
- IX. aprovar a alienação de bens móveis e imóveis da Universidade;
- X. deliberar sobre medidas preventivas e corretivas de atos que envolvam indisciplina coletiva no âmbito da Universidade;

- XI. aprovar, acompanhar e avaliar o plano anual e plurianual da Universidade, no âmbito de sua competência;
- XII. aprovar a aceitação de legados, donativos, doações e heranças sob condição ou encargo;
- XIII. emitir parecer e fixar normas em matéria de sua atribuição;
- XIV. homologar as eleições para compor o Conselho de Curadores previstas no inciso I do art. 24;
- XV. aprovar, acompanhar e avaliar a proposta orçamentária global e o orçamento da Universidade, ressalvadas as competências do Conselho de Curadores;
- XVI. aprovar taxas, contribuições e emolumentos cobrados pela Universidade;
- XVII. homologar a prestação de contas do exercício previamente aprovada pelo Conselho de Curadores; e
- XVIII. homologar os resultados das eleições de representantes docentes e técnico-administrativos.

Composição:

- I. Reitor, seu presidente;
- II. Vice-Reitor, vice-presidente;
- III. diretores dos setores;
- IV. dois representantes de cada classe docente da carreira do magistério superior e dois representantes do magistério de segundo grau da Universidade Federal do Paraná, eleitos na forma regimental;
- V. quatro representantes do corpo discente com mandato anual, permitida uma recondução, observado o disposto no art. 63 do Estatuto;
- VI. três representantes dos servidores técnico-administrativos com mandato de dois anos; e
- VII. dois representantes da comunidade, com mandato anual, escolhidos pelo Conselho Universitário dentre os indicados pelas entidades que representam, um deles recrutado entre as classes produtoras.

O ex-Reitor que, no último período, tenha exercido pelo menos metade de seu mandato, os Pró-Reitores de Administração, de Planejamento, Orçamento e Finanças e de Recursos Humanos, os Diretores do Hospital de Clínicas e da Escola Técnica participam do Conselho de Planejamento e Administração apenas com direito a voz.

Conselho de curadores (CONCUR)

Definição: O Conselho de Curadores é órgão destinado a exercer a fiscalização econômico-financeira da Universidade.

Atribuições:

- I. examinar a contabilidade, os balancetes mensais e a documentação respectiva da Universidade;
- II. examinar parecer sobre a prestação de contas do Reitor, dos diretores e demais ordenadores de despesas;
- III. opinar sobre a aceitação de doações e legados que criem encargos financeiros para a Universidade;
- IV. apreciar quaisquer outros assuntos que digam respeito à fiscalização econômico-financeira; e
- V. elaborar seu regimento.

Cabe ao Conselho de Curadores, por decisão plenária, eleger o seu Presidente, e Vice-Presidente, com mandato de um ano.

Composição:

- I. cinco representantes da classe de professor titular e respectivos suplentes, eleitos pela comunidade docente para mandato de dois anos, sendo o resultado das eleições homologado pelo Conselho de Planejamento e Administração;
- II. um representante do Ministério da Educação, indicado pelo Ministro de Estado;
- III. representantes do corpo discente na proporção de um quinto do total de membros, desprezada a fração, com mandato anual, permitida uma recondução, observando o disposto no art. 63 do Estatuto; e
- IV. um representante da comunidade, escolhido na forma do art. 16, inciso VII;
- V. um representante dos coordenadores dos cursos de Graduação e profissionalizante e respectivo suplente, eleitos por seus pares por um período de um ano, permitido uma recondução;
- VI. um representante dos coordenadores dos cursos de Pós-Graduação "stricto sensu" e respectivo suplente, eleitos por seus pares por um período de um ano, permitido uma recondução;
- VII. representantes do corpo discente na proporção de um quinto do total de membros docentes, desprezada a fração, e seus respectivos suplentes, com mandato anual, permitido uma recondução, observado o disposto no art. 62; e
- VIII. dois representantes da comunidade e seus respectivos suplentes, eleitos na forma do art. 16, inciso V do Estatuto.

Dentre os representantes previstos na alínea "g", um discente e respectivo suplente deverá pertencer a um curso de Pós-Graduação stricto sensu, escolhido por seus pares.

As Pró-Reitorias de Graduação, de Pesquisa e Pós-Graduação e de Extensão e Cultura participam do Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão, com direito a voz.

2.1.2 Órgãos de apoio às atividades acadêmicas

FUNPAR

A Fundação da Universidade Federal do Paraná para o Desenvolvimento da Ciência, da Tecnologia e da Cultura – FUNPAR é uma Instituição de apoio à UFPR, criada em 1980 e que tem, dentre seus objetivos o de promover e apoiar a execução de programas e eventos de ensino, de pesquisa, de extensão, de desenvolvimento institucional, científico e tecnológico, de assistência social e de saúde, atividades culturais, de caráter social, de filantropia e de proteção ambiental, de acordo com as políticas estabelecidas pelos Conselhos Superiores da Universidade Federal do Paraná.

Em suas atividades de apoio à UFPR, destacam-se a gestão de cerca de 700 projetos/ano nas mais diversas áreas do conhecimento e, também, as ações junto aos três hospitais escola: Hospital de Clínicas e Maternidade Victor Ferreira do Amaral, pertencentes à UFPR, e Hospital do Trabalhador em parceria com a Secretaria de Estado da Saúde do Paraná e a Secretaria Municipal de Saúde de Curitiba.

Hospital de Clínicas

O Complexo do HC é administrado de forma a:

- promover a integração entre as atividades acadêmicas e sua estrutura organizacional do Hospital de Clínicas, procurando conciliar os interesses docentes, discentes, assistenciais e de pesquisa, para desenvolver ações conjuntas que reflitam positivamente na formação de recursos humanos na área da saúde;
- estabelecer ações de intercâmbio técnico, científico e administrativo com os diversos setores da UFPR, visando troca de experiências e soluções conjuntas para problemas comuns; e
- incentivar a atividade de pesquisa, desenvolvendo ações que possibilitem aos pesquisadores, maiores facilidades de acesso a recursos e maior proximidade com os órgãos financiadores de pesquisa, pois é a única atividade que poderá nortear, com segurança, o crescimento científico, acadêmico e assistencial da Instituição.

2.1.3 Relações e parcerias com a comunidade, instituições e empresas

Planejamento, orçamento e finanças

Atualmente a legislação brasileira regulamenta as parcerias que envolvem instituições públicas através dos seguintes instrumentos: Convênios, Contratos e Cooperações Técnicas.

A Universidade Federal do Paraná procurando estreitar os laços com a comunidade, busca efetivar parcerias nas mais variadas áreas. Através dos instrumentos legais permitidos a UFPR estabelece parcerias com representantes de todos os segmentos da sociedade, sejam eles privados ou instituições governamentais nas esferas municipal, estadual e federal, além de relacionar-se também através de Cooperações com parceiros internacionais. Entre elas:

AGÊNCIA NACIONAL DE TRANSPORTES TERRESTRES - ANTT
 AGÊNCIA NACIONAL DE VIGILÂNCIA SANITÁRIA - ANVISA
 ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ASSOCIAÇÕES DE PROFESSORES DE ALEMÃO - ABRAPA E GOETHE - INSTITUT CURITIBA.
 ASSOCIAÇÃO COMERCIAL DO PARANÁ - ACP
 ASSOCIAÇÃO CULTURAL DE NEGRITUDE E AÇÃO POPULAR - ACNAP
 ASSOCIAÇÃO DE AGRICULTURA ORGÂNICA DO PARANÁ E A FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES NA AGRICULTURA FAMILIAR DA REGIÃO SUL.
 ASSOCIAÇÃO DOS FRUTICULTORES DE FRAIBURGO - AFF
 ASSOCIAÇÃO DOS MASSOTERAPEUTAS DO BRASIL
 ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE CULTURA
 ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE ESTÉTICA E COSMETOLOGIA
 ASSOCIAÇÃO PARANAENSE DE TERAPEUTAS EM DEPENDÊNCIAS QUÍMICAS - APARTEDQ

continua

continuação

BANCO DO BRASIL S/A

BRISA - SOCIEDADE PARA O DESENVOLVIMENTO DA TECNOLOGIA DA INFORMAÇÃO

CENTRO DE CULTURA ITALIANA DO PARANÁ - SANTA CATARINA CCI-PR/SC

CENTRO DE EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA DA SECRETARIA MUNICIPAL DE EDUCAÇÃO, ESPORTE E CULTURA DE PONTAL DO PARANÁ - CEAD

CENTRO EDUCACIONAL BARÃO DE MAUÁ LTDA - ME, MANTENEDORA DO CENTRO DE EDUCAÇÃO TECNOLÓGICO - SIGMA

CENTRO PARANAENSE DE FERTILIDADE

COMANDO DA AERONÁUTICA II

COMPANHIA DE SANEAMENTO DO PARANÁ - SANEPAR

COMPANHIA NACIONAL DE ABASTECIMENTO - CONAB - PNUD

CONSELHO REGIONAL DE ENGENHARIA, ARQUITETURA E AGRONOMIA DO ESTADO DO PARANÁ - CREA

COOPERATIVA CENTRAL DE CRÉDITO RURAL COM INTEGRAÇÃO SOLIDÁRIA - CRESOL/BASER

COOPERATIVA DOS ESTRUTOCULTORES DO PARANÁ - ESTRUTIOPAR

COOPERATIVA DOS RADIOLOGISTAS DO PARANÁ

COPEL DISTRIBUIÇÃO S.A

DEPARTAMENTO REGIONAL DO SERVIÇO DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL DO ESTADO DO PARANÁ - SENAI -PR

ECOVITAE TECNOLOGIA AMBIENTAL

EMPRESA BRASILEIRA DE PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMBRAPA

EMPRESA PARANAENSE DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA E EXTENSÃO RURAL - EMATER

FINANCIADORA DE ESTUDOS E PROJETOS - FINEP

FUNDAÇÃO ALEXANDRE DE GUSMÃO - FUNAG

FUNDAÇÃO ARAUCÁRIA

FUNDAÇÃO DE AMPARO À PESQUISA DE ENFERMIDADES RENAI E METABÓLICAS

FUNDAÇÃO DE APOIO À UNIVERSIDADE DO RIO GRANDE - FAURG

FUNDAÇÃO DE APOIO AO DESENVOLVIMENTO DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA - FAUEL

FUNDAÇÃO DE OTORRINOLARINGOLOGIA

FUNDAÇÃO DE SEGURIDADE SOCIAL - GEAP

FUNDAÇÃO DOS TÉCNICOS AGRÍCOLAS DO ESTADO DO PARANÁ - FUNTAPAR

FUNDAÇÃO ECUMÊNICA DE PROTEÇÃO AO EXCEPCIONAL - FEPE

FUNDAÇÃO EDUCACIONAL DE TOLEDO - FUNET TOLEDO

FUNDAÇÃO ESCOLA NACIONAL DE SEGUROS - FUNENSEG

FUNDAÇÃO INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE

FUNDAÇÃO NACIONAL DE SAÚDE - FUNASA

FUNDAÇÃO O BOTICÁRIO DE PROTEÇÃO À NATUREZA - FBPN

GLOBO COMUNICAÇÕES S/A

HOSPITAL INFANTIL PEQUENO PRÍNCIPE

INDÚSTRIA KLABIN S/A

INSTITUTO AGRONÔMICO DO PARANÁ - IAPAR

INSTITUTO AMBIENTAL DO PARANÁ - IAP

INSTITUTO ARTE NA ESCOLA

INSTITUTO AYRTON SENNA - IAS

INSTITUTO DE CRIMINOLOGIA E POLÍTICA CRIMINAL - ICPC

INSTITUTO DE ENGENHARIA DO PARANÁ - IEP

INSTITUTO DE SAÚDE DO PARANÁ

INSTITUTO DE TECNOLOGIA APLICADA A EDUCAÇÃO NOVO HORIZONTE

INSTITUTO DE TECNOLOGIA DO PARANÁ - TECPAR

INSTITUTO DE TECNOLOGIA PARA O DESENVOLVIMENTO - LACTEC

INSTITUTO DO PATRIMÔNIO HISTÓRICO E ARTÍSTICO NACIONAL - IPHAN

INSTITUTO EUVALDO LODI DO PARANÁ - IEL

INSTITUTO NACIONAL DE COLONIZAÇÃO E REFORMA AGRÁRIA-INCRA

ITAIPÚ BINACIONAL

LIGA PARANAENSE DE COMBATE AO CÂNCER

MINISTÉRIO DA CIÊNCIA E TECNOLOGIA

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - SECRETARIA DA SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA - SETEC

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO - SESU

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA, SECRETARIA NACIONAL DE JUSTIÇA

MINISTÉRIO DA SAÚDE

MINISTÉRIO DAS COMUNICAÇÕES

MINISTÉRIO DO ESPORTE

MINISTÉRIO PÚBLICO DO ESTADO DO PARANÁ

MUNICÍPIO DE GUARATUBA

MUNICÍPIO DE PATO BRANCO

MUNICÍPIO DE TOLEDO

NSK DO BRASIL LTDA.

O BOTICÁRIO FRANCHISING S/A

ONG EM AÇÃO

PETROBRÁS S/A

POLÍCIA MILITAR DO ESTADO DO PARANA - PMPR

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO PARANÁ - PUC/PR

PREFEITURA MUNICIPAL DA LAPA

PREFEITURA MUNICIPAL DE ANTONINA

PREFEITURA MUNICIPAL DE CORONEL VÍVIDA

PREFEITURA MUNICIPAL DE PONTAL DO PARANÁ

continua

continuação

PROCURADORIA GERAL DA JUSTIÇA

PRODUTOS ROCHE QUÍMICOS E FARMACÊUTICOS S/A

SANTA CASA DE MISERICÓRIDA DE PONTA GROSSA

SEBRAE/PR

SECRETARIA DE ESTADO DA CIÊNCIA, TECNOLOGIA E ENSINO SUPERIOR - PARANÁ

SECRETARIA DE ESTADO DA SAÚDE - PARANA

SECRETARIA DE ESTADO DA SEGURANÇA PÚBLICA - PARANÁ

SECRETARIA DE ESTADO DO MEIO AMBIENTE E RECURSOS HÍDRICOS - PARANÁ

SECRETARIA ESPECIAL DE AQUICULTURA E PESCA - PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

SECRETARIA MUNICIPAL DE OBRAS PÚBLICAS - CURITIBA

SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE - CURITIBA

SENADO FEDERAL

SERVIÇO SOCIAL INDUSTRIAL - SESI

SOCIEDADE EM VIDA SELVAGEM EDUCAÇÃO AMBIENTAL

SOLO VIVO INDÚSTRIA DE FERTILIZANTES LTDA.

UNISINOS - ENSINO SUPERIOR

UNIVERSIADE ESTADUAL DE LONDRINA-UEL

UNIVERSIDADE ADOLF IBAÑEZ, CHILE.

UNIVERSIDADE DE EXTREMADURA - ESPANHA

UNIVERSIDADE DO CENTRO OESTE DO PARANÁ

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE LONDRINA

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE MARINGÁ

UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CENTRO OESTE DO PARANÁ - UNICENTRO

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SERGIPE - UFS

UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO - UFMA

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO

USINA ALTO ALEGRE S.A - AÇÚCAR E ÁLCOOL

conclusão

Ensino

A Pró-Reitoria de Graduação e Ensino Profissionalizante da UFPR possui o Núcleo de Atividades Formativas (NAF) que é uma unidade responsável por: Projetos Especiais (UFPR Litoral, Programa Vale do Ribeira, PROJOVEM e CINFOP); Programa de Educação Tutorial (SESu/MEC); Programa Monitoria; Programa Afroatitude e Estágios.

O NAF tem como objetivo a implementação da política de atividades formativas junto aos cursos de Graduação e de ensino profissionalizante da UFPR, assessorando e intermediando essas atividades entre a comunidade universitária e os órgãos externos. Atualmente existem 3.662 Instituições com convênios ativos diretamente com a UFPR para atender a demanda de atividades formativas, estágios curriculares obrigatórios e não obrigatórios para os nossos discentes.

FUNPAR

A maioria dos projetos de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidos pela UFPR em 2006, com o apoio da FUNPAR, resultaram de importantes parcerias com Órgãos Públicos da União, tais como: ANVISA, FINEP, FNS, MINC, MEC, PETROBRÁS, INCRA, etc., envolvendo um total de R\$ 12,13 milhões; com Órgãos Públicos do Estado do Paraná, tais como: Secretarias de Estado da Ciência e Tecnologia, da Saúde, do Desenvolvimento Urbano, da Administração, do Meio Ambiente e Recursos Hídricos, Administração do Porto de Paranaguá, etc. envolvendo um total de R\$ 3,68 milhões. Como exemplo, para os novos projetos implantados neste ano pela FINEP foram destinados recursos da ordem de R\$ 9,3 milhões, pela Secretaria de Estado de Ciência, Tecnologia e Ensino Superior foram destinados recursos da ordem de R\$ 2,7 milhões e pela PETROBRÁS foram destinados recursos da ordem de R\$ 2,6 milhões.

2.2 Organização e gestão de pessoal

2.2.1 Corpo docente – composição, políticas de qualificação, plano de carreira e regime de trabalho

O corpo docente efetivo da UFPR compõe-se hoje de 90 % de Mestres e Doutores, sendo 64 % de Doutores. Nos últimos quatro anos a UFPR evoluiu de 53 % de Doutores para os 64 % atuais e de 86 % de Mestres e Doutores para os 90 % atuais. Este incremento na qualificação geral do quadro docente surge de uma política inequívoca levada na Instituição onde cerca de 10 % deste quadro tem se mantido em processo de qualificação no período.

O regime de trabalho docente nas IFES é normalizado por lei, possuindo três modalidades (20 h/s; 40 h/s; DE), nos últimos quatro anos houve um aumento de 70 para 75 % do quadro docente em Dedicção Exclusiva (DE).

O plano de carreira é fixado por lei em todas as IFES. Na admissão na carreira, também, o processo é normalizado por lei, na forma de concurso público de provas e títulos para qualquer Instituição pública, podendo variar um pouco nos critérios específicos. De uma forma geral as provas são: escrita (demonstração de conhecimento); didática (habilidade de transmitir conhecimento); títulos (histórico de trabalho e estudos na área do concurso) e, se for o caso, prova prática (demonstração de habilidade manual e técnica na área de conhecimento). No caso da contratação de profissionais temporários o teste é um simplificado, constituindo-se da avaliação dos títulos e prova didática, podendo ou não haver as outras provas.

Mantendo em mente a qualificação do quadro docente e a eliminação da necessidade de qualificação futura, esta IFES tem como praxis o estímulo à exigência de titulação mínima de doutor e o regime de trabalho de Dedicção Exclusiva para os concursos realizados, excetuando-se casos devidamente justificados.

2.2.2 Cronograma e plano de expansão do corpo docente, com titulação e regime de trabalho, detalhando perfil existente e pretendido para o período de vigência do PDI

Com relação a planos de expansão do corpo docente, esta IFES, bem como todas as demais IFES, tem as mãos atadas à política de recursos humanos do governo federal quanto à autorização para a realização de novos concursos e, por conseguinte novas contratações. A aplicação do Modelo de Alocação de vagas previsto na resolução 07/2005 do Conselho de Planejamento e Administração (COPLAD) da UFPR pressupõe uma necessidade de 2400 docentes ministrando 8 horas aula/semana para que houvesse 100 % de efetividade didática dentro da sala de aula e / ou laboratório, considerando-se as especificidades dos diferentes cursos e dos tipos de aulas. A saber: as aulas teóricas, que implicam num maior número de alunos e as aulas práticas, que se caracterizam pelo atendimento personalizado ou em pequenas equipes, (alem de aspectos éticos de determinadas profissões, bem como riscos de contaminação, incêndio, explosão, intoxicação, etc.).

2.2.3 Corpo técnico/administrativo – estruturação, políticas de qualificação, plano de carreira e/ou cargos e salários e cronograma de expansão

O quadro de pessoal da Universidade é composto de 3.636 técnico-administrativos ativos, sendo que 2.192 destes prestam serviços no Hospital de Clínicas.

A partir de dezembro de 2005 com a sanção da Lei 11091/05, os servidores da UFPR tiveram a possibilidade de optar por uma reestruturação da sua carreira instituída pelo Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação (PCCTAE).

O plano de carreira está estruturado em 05 Níveis de Classificação – A, B, C, D e E; 4 Níveis de Capacitação – I, II, III e IV; e 39 padrões de vencimento básico, justapostos com intervalo de 1 padrão entre os níveis de capacitação e 2 entre os níveis de classificação.

Atualmente os 3.604 servidores podem optar pelo Plano de Carreira que estão distribuídos dentro dos seguintes níveis de classificação (definidos pela escolaridade exigida para ingresso no cargo): 49 servidores estão no nível A e 249 no nível B (anteriormente denominado nível de apoio); 1.021 no nível C e 1.091 no nível D (anteriormente denominado nível intermediário), e 1.194 no nível E (anteriormente denominado nível superior).

O referido Plano tem estabelecido em seu bojo três grandes programas: Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, Programa de Avaliação de Desempenho e Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento dos Técnico-Administrativos é um dos instrumentos estratégicos da Instituição para o desenvolvimento profissional e pessoal dos seus servidores, capacitando-os em consonância com as metas institucionais e possibilitando a ascensão nos diversos níveis da carreira.

A elaboração e implantação do Programa de Avaliação de Desempenho visam garantir um modelo gerencial que permita mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela Universidade, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor.

A implementação do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal Técnico-Administrativo, enquanto instrumento de gestão, propõe um modelo gerencial priorizando os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas.

Este programa deve analisar os aspectos quantitativos e qualitativos do quadro atual de servidores. Nesta análise é fundamental apontar a necessidade ideal de pessoal nas unidades de trabalho, identificando os desvios de função existentes e a realidade da terceirização de algumas atividades. Somente com dados consistentes será possível desenvolver políticas de remanejamento e, sobretudo de reposição e ampliação do quadro de servidores por meio de concursos públicos.

Política de recursos humanos do HC

SERVIDORES - REGIME DE TRABALHO	UFPR	HC	ST	UFPR Litoral	TOTAL
40/semana	1.615	1.593	17	10	3.235
30hs/semana	48	74	-	-	122
20hs/semana	54	303	-	-	357
Contrato por forma temporária de serviço	-	-	-	-	-
Técnicos afastados para capacitação ou cedidos	10	2	-	-	12
TOTAL	1.727	1.972	17	10	3.726

A gestão de pessoas no HC caracteriza-se pela busca contínua de níveis adequados de excelência em gerenciamento, produtividade e qualidade, através de ações que supram as necessidades quantitativas e qualitativas dos colaboradores da Instituição, e que promovam o desenvolvimento do potencial humano, contribuindo para a valorização pessoal e profissional do colaborador bem como para a melhoria de suas relações com a Instituição.

SERVIDORES - TITULAÇÃO	UFPR	HC	ST	UFPR Litoral	TOTAL
Com curso de Graduação	65	725	8	9	807
Com curso de Pós-Graduação	72	115	1	-	188
Com curso de mestrado	29	69	1	-	99
Com curso de doutorado	7	39	-	-	46
TOTAL	173	948	10	9	1.140

Igualmente, tem envidado esforços no sentido de uma definição do financiamento por parte do governo federal das Fundações de Apoio e de política nacional de suprimento de pessoal.

Fonte: PRHAE

Pró-reitoria de recursos humanos - 2006

DOCENTES: REGIME DE TRABALHO	UFPR			Set. de Ens. Méd. e Tecn.			UFPR Litoral Docentes que atuam no Ensino Superior			UFPR Litoral Docentes que atuam no Ensino Médio e Técnico			TOTAL
	RJU	SUBS.	VISIT.	RJU	SUBS.	VISIT.	RJU	SUBS.	VISIT.	RJU	SUBS.	VISIT.	
Dedicação Exclusiva	1171	2	2	65	-	-	20	-	-	28	-	-	1288
40hs/semana	185	56	-	1	4	-	-	-	-	-	-	-	246
20hs/semana	236	178	-	20	4	-	-	-	-	-	-	-	438
Docentes afastados para capacitação ou cedidos	78	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	79
TOTAL	1670	236	2	87	8	-	20	-	-	28	-	-	2051

DOCENTES: TITULAÇÃO	UFPR			Set. de Ens. Méd. e Tecn.			UFPR Litoral Docentes que atuam no Ensino Superior			UFPR Litoral Docentes que atuam no Ensino Médio e Técnico			TOTAL
	RJU	SUBS.	VISIT.	RJU	SUBS.	VISIT.	RJU	SUBS.	VISIT.	RJU	SUBS.	VISIT.	
Doutores	1043	43	2	7	2	-	6	-	-	11	-	-	1114
Mestres	393	109	-	32	2	-	12	-	-	14	-	-	562
Especialistas	91	21	-	43	2	-	2	-	-	2	-	-	161
Graduados	65	63	-	5	2	-	-	-	-	1	-	-	136
Docentes afastados para capacitação ou cedidos	78	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	78
TOTAL	1670	236	2	87	8	-	20	-	-	28	-	-	2051

2.3 Políticas de atendimento aos discentes

2.3.1 Formas de acesso, programas de apoio pedagógico e financeiro (bolsas)

As formas de acesso, além do processo de vestibular, estão descritas no item 1.10.1 *Mecanismos para democratizar o acesso*.

Além do apoio pedagógico prestado pelos docentes durante o desenvolvimento das atividades didático – pedagógica das disciplinas, Programas de Orientação Acadêmica tem sido incluído nos Projetos Pedagógicos dos Cursos - PPC, com objetivo de minimizar a evasão e otimizar o aproveitamento acadêmico através do acompanhamento da vida acadêmica dos alunos.

A Instituição oferece apoio financeiro ao discente de várias formas:

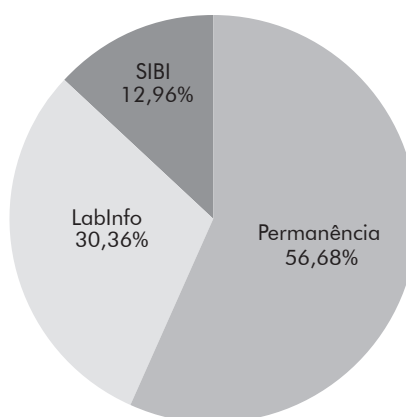
- Programa Institucional de Bolsas em várias modalidades: bolsas extensão, cultura, monitoria, licenciar, iniciação científica, permanência de caráter social; e
- Investindo recursos financeiros em ações que resultam em melhorias na qualidade de formação profissional da UFPR.

Bolsas Distribuídas	Quantidade*
Permanência	280
LabInfo	150
SIBI	64
Total	494

Fonte: Assessoria de Assuntos Estudantis - AAE

*Os dados referem-se ao período de janeiro a outubro

Processo de inscrição, seleção, distribuição e acompanhamento, relativo ao Programa Institucional de Bolsas voltado aos estudantes com fragilidade socio-econômica - 2006



Fonte: Assessoria de Assuntos Estudantis - AAE

Bolsas distribuídas através do Programa Institucional de Bolsas - 2006

BOLSA	FONTE	QUANTIDADE ATUAL (2006)
Programa Monitoria	UFPR	360 Bolsistas 306 Voluntários
Programa de Educação Tutorial (PET)	SESU/MEC	180 Bolsistas 1 Voluntário
Programa Licenciar	UFPR	109 Bolsistas 27 Voluntários
Programa Incluir	SESU/MEC	10 Bolsistas
Programa PROMISAES (Programa Nilton Santos de Acesso ao Ensino Superior)	SESU/MEC	6 Bolsistas
Permanência	TN	280 Bolsistas
LabInfo	TN	150 Bolsistas
SIBI	TN	64 Bolsistas
Conexões de Saberes		25 Bolsistas
Afroatidade		50 Bolsistas
Ver-SUS		30 Bolsistas
Proext		19 Bolsistas
Finep/SEET		29 Bolsistas
Bolsas Extensão	TN	442 Bolsistas
Guaraqueçaba" e o Projeto "Solo Planta"		7 Bolsistas
Programa de Apoio a Ações Afirmativas para Inclusão Social	FA	157 Bolsistas
PIBIC / CNPq		300 Bolsistas
IC Fundação Araucária (FA)	FA	25 Bolsistas
IC UFPR	TN	130 Bolsistas
TOTAL		2373 Bolsistas 334 Voluntários

2.3.2 Estímulos à permanência

A educação, em todos os seus níveis e modalidades, deve ser encarada como referencial permanente de formação geral que encerra como objetivo primordial o desenvolvimento do ser humano formado por valores éticos, sociais e políticos, de maneira a preservar a sua dignidade e desenvolver ações junto à sociedade com base nos mesmos valores. As especificidades da formação do sujeito requerem ações práticas que levem a um nivelamento acadêmico, possibilitando a permanência da comunidade discente, buscando minimizar a evasão escolar. Neste sentido, a UFPR tem incentivado programas e políticas que contemplem essa temática, através de diferentes ações, como: o vestibular em duas fases, o vestibular estendido para alguns cursos, consolidação do NAPNE, acompanhamento acadêmico e outras.

Especificamente através do Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNE), uma das unidades da Pró-Reitoria de Graduação e Ensino Profissionalizante, mantém um espaço para discussão e implementação de estratégias que garantam o ingresso, acesso e permanência de todas as pessoas com necessidades especiais, nos Cursos de Graduação e do ensino profissionalizante da UFPR, possibilitando o acompanhamento psico-pedagógico de toda comunidade acadêmica.

Paralelamente ao apoio pedagógico prestado pelos docentes, a Assessoria de Assuntos Estudantis (AAE) articulada ao Programa Institucional de qualidade de Vida - PIQV, tem investido na implantação da Unidade de Apoio Psico-Social, voltada à recepção, orientação e encaminhamento dos estudantes em dificuldades.

Ações de apoio estudantil

	2005 (R\$)	2006 (R\$)
Bolsas T. N.	1.574.894,00	2.415.840,00
Eventos Estudantis	88.500,00	100.000,00
Aulas de Campo	203.000,00	235.000,00
Subsídio R.U.	589.503,00	1.000.000,00
Obras R. U.	69.000,00	2.770.000,00
Centro de Convivência	-	612.000,00
Casa da Estudante – CEUC	150.000,00	250.000,00

Responsabilidade Social

Além das bolsas permanência voltadas aos estudantes com fragilidade sócio-econômica, cujo objetivo é proporcionar ao estudante as condições de custeio das despesas básicas necessária à manutenção de sua vida acadêmica, a Política de Assistência Estudantil da UFPR mantém vários programas:

- a) Auxílio à Alimentação garantindo refeições de qualidade em valores mínimos subsidiados pela Instituição;

Clientela	2002	2003	2004	2005	2006*
Estudantes	317.922	409.488	410.115	610.110	650.330
Servidores	26.668	39.505	38.540	48.557	65.320
Professores e Visitantes	1.247	1.344	3.590	3.789	7.354
Outras Instituições	-	-	672	2.646	3.623
Servidores**	23.456	17.222	18.310	26.082	29.166
Total	369.293	467.227	471.227	682.184	755.793***

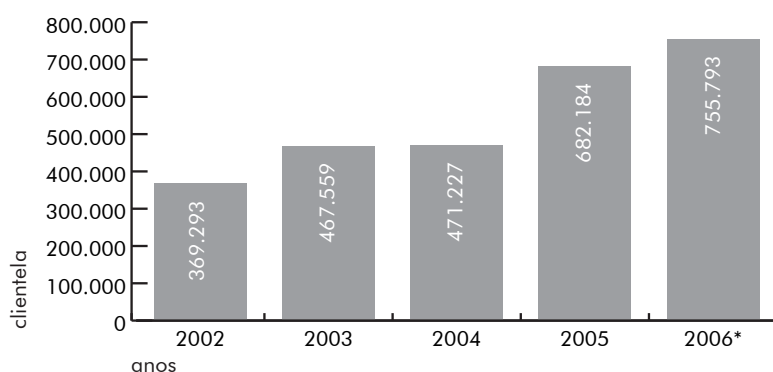
Fonte: RU

* Os dados referem-se ao período de janeiro a outubro

** Servidores, funcionários terceirizados e vigilantes que trabalham nos Restaurantes Universitários (refeição gratuita)

*** No total de 755.793 refeições fornecidas estão incluídos os Campi do CEM, UFPR Litoral e Palotina no montante de 42.859 refeições.

Número de refeições servidas pelo Restaurante Universitário, por tipo de clientela - 2002-2006



Varição do número de refeições servidas pelo Restaurante Universitário - 2002-2006

O Gráfico ao lado mostra um crescimento considerável no número de refeições servidas no Restaurante Universitário, nos últimos cinco anos. Entre 2005 e 2006 o crescimento foi de 10,8%, sendo que os dados referentes ao ano de 2006 são parciais. (jan – out)

- b) Auxílio à Moradia Estudantil garantindo 100 vagas na Casa do Estudante Universitário do Paraná – CEU e 120 vagas na Casa da Estudante Universitária de Curitiba – CEUC
- c) Transporte Intercampi em fase de implantação;
- d) Apoio à Saúde do Estudante por meio de atendimentos, a nível de atenção primária, em Unidades de Saúde da Universidade; e
- e) Apoio a Eventos Estudantis através do apoio logístico e financeiro à realização de eventos de natureza acadêmica, cultural e esportiva na Universidade e à participação discente em eventos científicos e do movimento estudantil em âmbito municipal, estadual e nacional.

Atividades culturais voltadas à integração estudantil	Período	Público Universitário Atingido
Festival de Cultura da UFPR	23 a 25 de junho	Aprox. 5 mil participantes
Vozearia: Festival de Bandas UFPR/UTFPR	23 e 24 de setembro	Aprox. 5 mil participantes

Fonte: Assessoria de Assuntos Estudantis - AAE

Os dados referem-se ao período de janeiro a outubro

Atividades culturais voltadas à integração estudantil

Solicitações encaminhadas pelos centros acadêmicos, diretórios acadêmicos e diretório central dos estudantes	
Passagens concedidas	Quantidade/Estudantes
Para palestrantes	53
Para a participação de estudantes em eventos do movimento estudantil	206
Para a participação de estudantes em eventos científicos com apresentação de trabalho	263
Para a participação de estudantes em eventos acadêmicos	127
Para a participação de estudantes em jogos universitários	12
Locação de ônibus	
28 ônibus, permitindo a participação de estudantes em eventos realizados em outros estados	1166
Apoio Financeiro	
Para a realização de eventos locais	48

Fonte: Assessoria de Assuntos Estudantis - AAE

Os dados referem-se ao período de janeiro a outubro

Programa de Apoio a Eventos Estudantis - 2006

2.3.3 Organização estudantil (Espaço para participação e convivência estudantil)

A UFPR, através da AAE, mantém Programa de Apoio às Entidades Estudantis baseado numa relação de diálogo, respeito e apoio às várias formas de organização estudantil: Diretório Central dos Estudantes - DCE, Diretório Interdisciplinar dos acadêmicos do Litoral – DIAL, Centros Acadêmicos, Diretórios Acadêmicos, Empresas Juniores, Casas de Estudantes (CEU, CEUC, LAC, CENIBRA, CELU).

Quanto aos espaços de convivência e participação estudantil, a UFPR não tem medido esforços no sentido de garantir os recursos necessários à manutenção, melhoria e expansão das instalações físicas que facilitem a participação e convivência estudantil.

Relação das Obras mais recentes, na UFPR. :

- Reforma CEUC;
- Construção do Novo RU Politécnico, que vai atender 2.800 à 3.000 alunos por dia no Campi do politécnico e Jardim Botânico (em andamento);
- Construção do Centro de Convivência (em andamento);
- Reforma da CEU;
- Reforma do DCE;
- Recuperação das instalações de Centros Acadêmicos;
- Construção de R.U. em Palotina, com capacidade de servir 250 refeições por dia;
- Centro de Eventos Estudantis da UFPR: em fase de captação de recursos financeiros complementares para a construção de Bloco Didático para o Curso de Educação Física, liberando a atual instalação física para Implantação do Centro de Eventos da UFPR, permitindo a realização de eventos estudantis de grande porte.

2.3.4 Acompanhamento dos egressos

A Universidade Federal do Paraná dentro de suas políticas afirmativas de ocupação de vagas ociosas e sua responsabilidade social, vem construindo gradualmente mecanismos de acompanhamento dos egressos. Entre as ações decorrentes dessa política, pode ser elencada a Associação dos Ex-Alunos da UFPR como um ponto de partida do acompanhamento do egresso. Também destaca-se a iniciativa de alguns cursos de Graduação e Pós-Graduação (lato e stricto sensu) que fazem este acompanhamento para retro-alimentar o processo de mudança curricular e avaliação dos cursos.

3 ORGANIZAÇÃO ACADÊMICA

3.1 Organização didático-pedagógica

A UFPR está construindo o seu Projeto Pedagógico Institucional que deverá estar concluído ao final de 2007, conforme indicado nas metas.

3.1.1 Perfil do egresso

A UFPR através de seus Cursos de Graduação e Ensino Profissionalizante tem como meta gerar, transmitir e disseminar o conhecimento, em padrões elevados de qualidade e equidade. Neste sentido, a UFPR pretende qualificar profissionais nas diferentes áreas do conhecimento, com formação humanística e capacidade crítica transformadora frente à sociedade. O objetivo da UFPR é a formação cidadã.

3.1.2 Seleção de conteúdos

A concepção dos currículos e organização didático-pedagógica devem ser gradativamente adequadas à missão da UFPR, às diretrizes curriculares e à inovação das áreas, de maneira articulada com as demandas sociais e às necessidades profissionais.

3.1.3 Princípios metodológicos

Na percepção da UFPR, a práxis educativa tem como princípio a indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão. Neste sentido, os currículos dos cursos ofertados devem ser dinâmicos, flexíveis e transformadores.

Assim, as metodologias de ensino-aprendizagem devem resultar em: democratização do conhecimento acadêmico; instrumentalização do processo dialético teoria/prática; promoção da interdisciplinariedade; visão integrada da sociedade e relação transformadora entre a UFPR e as demais instâncias sociais.

No ano de 2006, a Pró-Reitoria de Graduação e Ensino Profissionalizante iniciou um processo de diagnóstico dos cursos ofertados pela UFPR, baseado em visitas e entrevistas "in loco" para, a partir dos resultados, propor mudanças e/ou adequações necessárias no sentido de dar apoio nas reformulações e ajustes curriculares.

3.1.4 Processo de avaliação

As avaliações nos cursos, ao longo do período letivo, devem seguir os critérios de formas e valores previstos no plano de ensino divulgado aos alunos no início do período letivo, de acordo com a Resolução 37/97-CEPE. A UFPR entende que a avaliação deve ser conduzida na perspectiva pedagógica e não punitiva da verificação da aprendizagem.

Em 2004 foi implantada a Avaliação das Disciplinas na Perspectiva do Aluno – on line, que tem por objetivo buscar, por meio da opinião dos alunos, a melhoria contínua dos cursos de Graduação e ensino profissionalizante.

3.1.5 Práticas pedagógicas inovadoras

A UFPR Litoral é uma das mais importantes conquistas do povo paranaense nos últimos anos. Com a missão de integrar regiões, de vencer desafios e de implantar um Projeto Pedagógico diferenciado que dá, efetivamente, condições para que a comunidade universitária interaja com a população, a UFPR busca soluções para os problemas sociais, econômicos e culturais, além de oferecer um espaço público de formação para a região.

A Proposta Pedagógica inovadora da UFPR Litoral tem por objetivo a união da pesquisa, da extensão e do ensino desde o início do curso, contribuindo para uma aprendizagem associada à realidade da região onde estará localizado o Campus Litoral, situando o estudante nas questões sociais vividas pela população daquela região. Unindo a teoria e a prática da profissão nas diversas ações didáticas planejadas pela equipe docente, e preparando o aluno para a pesquisa científica de caráter interdisciplinar e multidisciplinar, ao mesmo tempo em que preparará profissionais com formação política, filosófica e humana, capazes de atuarem nas situações concretas preconizadas pela sociedade globalizada.

Essa Proposta Pedagógica foi idealizada sob uma perspectiva de articulação entre os níveis educacionais, desde a etapa final da Educação Básica, Ensino Médio, Educação Profissional Técnica, Educação Superior e Pós-Graduação.

3.1.6 Políticas de estágio, prática profissional e atividades complementares

A Lei 6494/77 constituiu-se no ponto de partida para a regulamentação dos estágios no âmbito das empresas e instituições e o Decreto 87.479/82 estabeleceu claramente que a responsabilidade e coordenação dos estágios estão a cargo das instituições de ensino e que cabe a elas regular a matéria (art. 2º e art. 4º).

Na UFPR, em 1987, foi constituída uma comissão para o desenvolvimento do estudo amplo sobre os estágios que aconteciam nos Cursos de Graduação. Após consulta à comunidade universitária, em maio de 1990, foi aprovada a resolução 19/90-CEPE que instituiu a “Política vigente para os estágios na UFPR”, sendo criadas a Coordenação Geral de Estágios, alocada na PROGRAD, no âmbito da Administração Superior, e as Comissões Orientadoras de Estágios – CGE, no âmbito dos Cursos.

Em 2002 foi criado na PROGRAD o Núcleo de Atividades Formativas (NAF) que é uma unidade responsável por: Projetos Especiais (UFPR Litoral, Programa Vale do Ribeira, PROJOVEM e CINFOP); Programa de Educação Tutorial (SESu/MEC); Programa Monitoria; Programa Afroafetividade e Estágios. O NAF dentre suas atribuições tem como objetivo a implementação da política de atividades formativas (complementares) junto aos cursos de Graduação e de ensino profissionalizante da UFPR, levando em consideração os princípios, objetivos e metas da Lei nº 9394/96 de Diretrizes e Bases da Educação Nacional e das Diretrizes Curriculares, que asseguram a competência das Instituições de Ensino Superior em promover a flexibilização do currículo de seus cursos e o disposto no Plano Nacional de Educação, referente às atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão.

A UFPR, ao considerar as Atividades Formativas como procedimentos didático-pedagógicos, sendo parte integrante do currículo e tendo referência direta com as questões de ensino, entende que as mesmas devem ter o mesmo tratamento dado às demais questões da Graduação e ensino profissionalizante.

Após um processo de discussão, por meio de reuniões e seminários com a participação da comu-

nidade acadêmica, foi aprovada por unanimidade pelo Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão a Resolução 70/04 – CEPE, que dispõe sobre as atividades formativas na flexibilização dos currículos dos cursos de Graduação e de ensino profissionalizante da UFPR. Destaca-se nela a importância das atividades formativas como elementos enriquecedores na formação profissional dos graduandos, enfatizando que estas podem contribuir positivamente na retro-alimentação dos currículos dos cursos e, dessa forma, na qualidade de seus Projetos Pedagógicos.

Fruto dos esforços institucionais, a política das atividades formativas está se consolidando à medida que os Projetos Político - Pedagógicos dos cursos têm incorporado esse conceito em suas reformulações curriculares, oportunizando aos estudantes uma maior flexibilização em seus currículos.

3.1.7 Políticas e práticas de educação à distância

Os cursos de Educação à Distância são propostos e ofertados pelos Departamentos, pelos Setores ou pelo próprio Núcleo de Educação à Distância (NEAD), são regulamentados por resoluções elaboradas pelos Conselhos Superiores da UFPR e são supervisionados pelo NEAD e pelas Pró-Reitorias específicas a cada nível.

- **Graduação.** O Curso de Pedagogia – Séries Iniciais à Distância foi iniciado em 2000, com o objetivo primário de qualificar professores do ensino básico para a Rede Pública. Até a presente data, a Universidade Federal do Paraná formou 1.057 alunos de Pedagogia à Distância, em 5 pólos espalhados pelo interior do Paraná, Rio Grande do Sul e Goiás. No ano de 2006 ocorreu a implantação do Sistema Universidade Aberta do Brasil, iniciando-se a oferta do curso de Graduação Administração à Distância, com 250 alunos. Propostas de novos cursos estão sendo elaboradas
- **Pós-Graduação.** Isoladamente ou em parcerias com o MEC e a Secretaria Estadual de Educação do Paraná o NEAD oferece 7 cursos *lato sensu* à distância, nos níveis de Extensão e de Especialização, para qualificação em Educação a Distância, destinados à comunidade interna e externa. Dentre estes, destacam-se o Curso de Aperfeiçoamento para Capacitação de Tutores, iniciado em 1999, e os programas nacionais TV na Escola e os Desafios de Hoje, iniciado em 2000 e Mídias na Educação, iniciado em 2005. No período de 2002 a 2006 os cursos *lato sensu* à distância do NEAD qualificaram um total de 7.116 alunos, havendo mais 624 matriculados em 2006. Além destes, a Universidade Federal do Paraná oferece mais 11 cursos à distância nas várias áreas do conhecimento, propostos e ministrados pelos diferentes Departamentos, que qualificaram, no mesmo período, 1.621 alunos. No final de 2006, existiam 497 matriculados.
- **Técnico.** A Escola Técnica da UFPR iniciou em 2006 a oferta de 5 cursos técnicos à distância, mediados para 226 pólos. Estes cursos encontram-se em andamento, com um total de 21.834 alunos matriculados em 2006.

3.1.8 Políticas de educação inclusiva - Portadores de necessidades especiais (PNE)

Em 2006 foi criado o Núcleo de Apoio a Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNE), descrito no item 1.9 Responsabilidade Social na IES. Desenvolve cursos de capacitação nas diferentes áreas de inclusão voltados para professores, servidores técnico-administrativos e alunos. Possibilita o acompanhamento psico-pedagógico da comunidade acadêmica da UFPR.

É responsável pelo Programa de Acessibilidade “Incluir com Educação”, que realiza levantamento na UFPR das áreas com problemas de acessibilidade e estudo das possíveis adaptações por meio de projetos arquitetônicos alternativos.

3.2 Oferta de cursos e programas (presenciais e à distância)

3.2.1 Graduação (bacharelado, licenciatura e educação tecnológica)

CURSO	Turno	Vagas Oferecidas		
		1º sem	2º sem	Total
Administração	D	55	-	55
Administração	N	55	-	55
Administração Internacional de Negócios	N	55	-	55
Administração Comércio Exterior	N	-	-	-
Agronomia	D	66	66	132
Arquitetura e Urbanismo	D	44	-	44
Bacharelado em Ciência da Computação	N	55	55	110
Ciências Biológicas	D	50	50	100
Ciências Contábeis	N	110	-	110
Ciências Econômicas	D	80	-	80
Ciências Econômicas	N	90	-	90
Ciências Sociais	D	80	-	80
Comunicação Social – Jornalismo	D	30	-	30
Comunicação Social – Publicidade e Prop.	D	30	-	30
Comunicação Social – Relações Públicas	D	30	-	30
Design – Design do Produto	D	33	-	33
Design – Design Gráfico	D	33	-	33
Direito	D	84	-	84
Direito	N	88	-	88
Educação Artística – Artes Plásticas	D	16	-	16
Educação Artística – Desenho	D	16	-	16
Educação Física	D	120	-	120
Enfermagem	D	28	27	55
Engenharia Ambiental	D	45	-	45
Engenharia Cartográfica	D	44	-	44
Engenharia Civil	D	176	-	176
Engenharia de Bioprocessos e Biotecnologia	D	30	-	30
Engenharia Elétrica	D	44	44	88
Engenharia Florestal	D	66	-	66
Engenharia Industrial Madeireira	D	60	-	60

CURSO	Turno	Vagas Oferecidas		
		1º sem	2º sem	Total
Engenharia Mecânica	D	44	44	88
Engenharia Química	MT	44	44	88
Filosofia	D	75	-	75
Filosofia	N	50	-	50
Física	D	35	35	70
Física	N	35	35	70
Geografia	D	30	-	30
Geografia	N	36	-	36
Geologia	D	33	-	33
Gestão da Informação	D	50	-	50
História	D	60	-	60
Letras - Inglês,Port.c/ Inglês	D	20	-	20
Letras - Port/Alem/Ital/Greg/Latim	D	25	-	25
Letras - Espanhol, Port.c/ Espanhol	D	25	-	25
Letras – Francês	N	10	-	10
Letras – Inglês	N	20	-	20
Letras – Português	N	40	-	40
Matemática (Bacharelado e Licenciatura)	D	44	-	44
Matemática (Licenciatura)	N	44	-	44
Matemática Industrial**	D	40	-	40
Medicina	D	88	88	176
Medicina Veterinária – Curitiba	D	48	-	48
Música – Educação Musical (Licenciatura)	D	20	-	20
Música – Produção Sonora (Bacharelado)	D	20	-	20
Nutrição	D	33	33	66
Odontologia	D	46	46	92
Pedagogia	D	70	-	70
Pedagogia	N	100	-	100
Psicologia	D	80	-	80
Química	D	66	-	66
Terapia Ocupacional	D	30	-	30
Turismo	N	44	-	44
Zootecnia	D	45	-	45
Total na UFPR		3.323	621	3.944

PALOTINA	Turno	Vagas Oferecidas		
		1º sem	2º sem	Total
Medicina Veterinária – Palotina	D	60	-	60
Total Palotina		60	-	60

CEM	Turno	Vagas Oferecidas		
		1º sem	2º sem	Total
Oceanografia	D	30	-	30
Total CEM		30	-	30

UFPR LITORAL	Turno	Vagas Oferecidas		
		1º sem	2º sem	Total
Fisioterapia	D	-	30	30
Gestão Ambiental	D	-	30	30
Gestão e Empreendedorismo	N	-	30	30
Serviço Social	N	-	30	30
Total UFPR Litoral		-	120	120

ESCOLA TÉCNICA	Turno	Vagas Oferecidas		
		1º sem	2º sem	Total
Tecnologia em Sistemas de Informação	D	50	-	50
Tecnologia em Sistemas de Informação	N	50	-	50
Total Escola Técnica		100	-	100
TOTAL GERAL		3.473	741	4.214

FONTE: PROGRAD / NAA / CCE - 17/11/06

3.2.2 Ensino médio e profissionalizante

Curso	Turno	Duração	Vagas Oferecidas
Ensino Médio			
Ensino Médio	M	3,0	-
Ensino Médio	T	3,0	70
TOTAL			70
Educação Profissional			
Tec.em Informatica - Ensino Médio Integrado	D	3,0	25
Téc. em Contabilidade -Ensino Médio Integrado	D	3,0	40
Técnico em Contabilidade	N	1,5	80
Técnico em Administração de Empresas	N	1,5	40
Técnico em Transações Imobiliárias	N	1,5	40
Técnico em Secretariado	N	1,5	80
Técnico em Artes Cênicas - Ator	N	2,0	30
Técnico em Radiologia	D	2,0	30
Técnico em Prótese Dentária	N	2,0	25
Técnico em Higiene Dental	N	2,0	30
Técnico em Petróleo	D	3,0	-
Técnico em Reabilitação de Dp. Químicos	N	0,5	-
Técnico em Massoterapia	N	2,0	40
Técnico em Agroecologia	I	módulo	-
Técnico em Agroecologia-EM Integrado	I	módulo	-
Técnico em C. R. c/ Pintura Mural	D	módulo	-
Técnico em Gestão Pública	N	1,5	-
Técnico em Turismo	N	1,5	-
Técnico em Agropecuária-Agroecologia	D	módulo	-
TOTAL			485
TOTAL ETUFPR			555

FONTE: Escola Técnica

Cursos Técnicos	Turno	Duração	Vagas Ofertadas		
			1º sem	2º sem	TOTAL
Técnico em Agroecologia	D	2	-	35	35
Técnico em Enfermagem	N	2	-	35	35
Técnico em Hotelaria (em gradativa extinção)	D	2	-	-	-
Técnico em Turismo e Hospitalidade	N	2	-	35	35
Técnico em Transações Imobiliárias	N	1/5	-	35	35
Técnico Orientador Comunitário Integrado com Ensino	N		-	40	40
TOTAL			-	180	180

Fonte: Campus Litoral / NC

*Iniciará em fevereiro de 2007

3.2.3 Educação à distância 2006

Cursos do Núcleo de Educação à Distância	Matriculados
Aperfeiçoamento para Capacitação de Tutores	124
Mídias na Educação - Módulo Introdutório	500
Graduação em Administração EAD	250
TOTAL	874

Fonte: NEAD/PROGRAD

Cursos de Educação à Distância da Escola Técnica	Matriculados
Administração de Empresas	6.864
Contabilidade	3.403
Gestão Pública	5.988
Secretariado	4.779
TOTAL	21.034

Fonte: Escola Técnica

A Universidade Federal do Paraná oferece o bacharelado de Administração à Distância, através do Departamento de Administração Geral e Aplicada do Setor de Ciências Sociais Aplicadas em parceria com o Núcleo de Educação a Distância, que atende, atualmente, 250 alunos. Este curso é o piloto nacional do Sistema Universidade Aberta do Brasil, implantado na UFPR em 2006. Também oferece 4 cursos a distância através da Escola Técnica somando mais 21.084 alunos.

Para o período 2007-2011 existe a meta de expandir a oferta de cursos de Graduação, Aperfeiçoamento e Capacitação na modalidade a distância, atendendo as diretrizes do MEC de expansão da oferta de ensino superior público e gratuito de qualidade através da Educação a Distância. Projetos de novos cursos estão em fase de elaboração, com previsão de implantação a partir de 2008.

3.2.4 Pós-Graduação (Lato Sensu)

SETOR	Cursos de Especialização	Carga Horária	VAGAS	Matriculados no ANO
AG	Agronegócios (EAD)	360	120	0
	Agronegócios (EAD)	360	90	92
	Desenvolvimento Regional c/ ênfase em Agronegócios (EAD)	360	160	0
	Educação no Campo e Agricultura Familiar Camponesa	660	67	0
	Gestão Ambiental	360	50	42
	Gestão Florestal (EAD)	360	90	44
	Treinamento em serviço em Medicina Veterinária	1768	26	10
	Nutrição Animal com Ênfase em Aves e Suínos	440	40	0
	Integração Lavoura-Pecuária	360	45	0
	TOTAL		688	188
BL	Atividade Física e Saúde	360	45	33
	Educação Física Escolar	390	35	25
	Exercício e Qualidade de Vida	360	44	0
	Ergonomia	360	45	43
	Farmacologia	600	20	19
	Biologia Celular e Tecidual	360	50	55
	Personal Training	360	50	0
	TOTAL		239	120
CT	Geotecnologias	360	22	0
	Análise Ambiental	450	0	38
	Informática	360	70	64
	Professores de Matemática	360	45	45
	Métodos Numéricos em Engenharia	480	25	0
	Métodos Numéricos em Engenharia - Joinville	420	25	0
	Sensores	360	30	6
	TOTAL		217	153
HL	Comunicação e Imagem	375	60	0
	Estética e Filosofia da Arte	480	44	0
	Ensino e Cultura de Línguas Estrangeiras	360	100	0
	Planejamento e Gestão do Turismo	360	45	45
	Estratégia de Segurança Pública	468	32	27
	Relações Internacionais	465	50	33
	Sociologia Política	360	110	120
	TOTAL		441	225
ED	Educação do Campo	480	100	100
	Organização do Trabalho Pedagógico	390	40	42
	TOTAL		140	142
PL	Clinica e cirurgia de Pequenos Animais	420	26	0
	TOTAL		26	0
SA	Administração de Pessoas	360	40	41
	Administração de Pessoas - Escola de Governo	360	60	59
	Administração Esportiva	400	50	0
	Contabilidade e Finanças	400	0	0
	Contabilidade e Finanças	400	90	88
	Controladoria	360	45	46
	Desenvolvimento Econômico	370	30	0
	Economia do Trabalho	360	30	0
	Formulação e Gestão de Políticas Públicas	384	60	60
	MBA em Finanças Corporativas	390	40	0

continua

continuação

SETOR	Cursos de Especialização	Carga Horária	VAGAS	Matriculados no ANO
SA	Contabilidade e Finanças - Palotina	385	40	0
	Gestão da Informação para Negócios	385	45	0
	Gestão da Qualidade (EAD)	422	40	48
	Gestão da Qualidade (EAD) - turma SANEPAR	422	40	0
	Gestão de Negócios	370	40	55
	Marketing Empresarial	390	35	24
	Marketing Empresarial	390	35	19
	MBA em Marketing for Business Advancement	400	40	0
	MBA em Economia Empresarial	451	35	0
	MBA em Economia e Gestão da Tecnologia	360	52	0
	MBA em Auditoria Integral	440	45	39
	Estratégias de Segurança Pública	360	32	0
	Projetos Empresariais Públicos e Privados	360	30	0
	Economia Solidária	360	40	0
	TOTAL			994
TC	Engenharia da Produção	376	44	42
	Engenharia de Segurança do Trabalho	850	55	55
	Geoprocessamento	400	40	0
	Gestão e Engenharia Ambiental	464	45	32
	Gerenciamento Ambiental da Indústria	420	40	0
	Cidade, Meio Ambiente e Políticas Públicas	500	35	25
	Gerenciamento Municipal de Recursos Hídricos	360	44	0
	Planejamento e Projeto Urbano	360	50	0
	TOTAL			353
Int	Educação, Meio Ambiente e Desenvolvimento	390	30	29
	TOTAL		30	29
	Alergia Pediátrica	2880	2	2
	Cardiologia	1920	5	5
	Cirurgia Cardíaca e Cardiovascular	2640	3	3
	Cirurgia da Córnea	1352	1	0
	Cirurgia do Quadril, Joelho e Tumores Ósseos	576	4	0
	Cirurgia Plástica e Reparadora	6210	2	2
	Cirurgia e Traumatologia Buco-Maxilo-Faciais	6087	7	7
	Cirurgia Vascular e Angiologia	4500	3	0
	Ciências Farmacêuticas - Farmácia Magistral	360	17	16
	Ciências Farmacêuticas - Atenção Farmacêutica	375	40	0
	Ciências Farmacêuticas - Microbiologia Aplicada	375	40	35
	Dermatologia	3982	1	2
	Dermatologia Pediátrica	4238	2	2
	Dermatologia Pediátrica	4238	2	3
	Dentística Restauradora	825	12	0
	Disfunção Temporomandibular e Dor Orofacial	1064	12	9

continua

continuação

SETOR	Cursos de Especialização	Carga Horária	VAGAS	Matriculados no ANO
	Endocrinologia e Metabologia	4680	1	1
	Endocrinologia Pediátrica	5760	3	3
	Endocrinologia Pediátrica	5760	2	3
	Endodontia	868	12	12
	Dentística Restauradora	825	12	12
	Fisiologia	660	12	0
	Hematologia Pediátrica	5760	3	2
	Hematologia Pediátrica	5760	2	0
	Implantodontia	1100	12	0
	Infectologia Pediátrica	2880	2	1
	Infectologia Pediátrica	2880	1	1
	Neurologia Pediátrica	4088	2	2
	Neurologia Pediátrica	4088	2	0
	Neonatologia	1496	2	0
	Neonatologia	2880	2	1
	Nutrição Clínica	465	60	0
	Nutrição Clínica	465	0	0
	Nutrição Clínica	480	50	50
	Otorrinolaringologia	1656	2	0
	Odontopediatria	855	12	12
	Odontogeriatría	670	0	0
	Oftalmologia	1674	4	4
	Ortodontia	1320	12	12
	Projetos Assistenciais de Enfermagem (EAD)	630	40	0
	Prótese Dentária - Odontologia Restauradora	800	12	0
	Psiquiatria	2450	10	9
	Reabilitação da Espasticidade em Pediatria	4900	1	0
	Reumatologia	1536	2	1
	Enfermagem em Saúde Coletiva	5520	45	22
	Traumatologia Ortopédica	360	4	0
	Terapia Nutricional com Treinamento em Serviço	1972	5	5
	UTI Pediátrica	2880	3	0
	UTI Pediátrica	2880	3	0
	Tocoginecologia Avançada	5832	6	5
	Traumatologia Esportiva e Cirurgia Artroscópica	360	8	8
	TOTAL		504	254
ET	Informática	360	70	64
	Professores de Matemática	360	45	45
	Métodos Numéricos em Engenharia	480	25	0
	Métodos Numéricos em Engenharia - Joinville	420	25	0
	Sensores	360	30	6
	TOTAL		195	115
	TOTAL GERAL		3859	1859

FONTE: PRPPG

conclusão

3.2.5 Pós-Graduação (Stricto Sensu)

Curso de mestrado

Curso de Mestrado	Ano de Instalação	Conceito CAPES	Carga Horária Realizada	Número de Alunos		Dissertações Defendidas Total	Bolsistas		
				Ingressantes	Matriculados		CAPES	CNPq	OUT-RAS
Setor de Ciências Exatas									
Física	1984	5	720	8	24	9	10	3	-
Informática	1996	3	1.290	35	94	26	8	3	-
Matemática Aplicada	2001	3	990	4	13	7	6	-	-
Química	1992	4	2.460	15	59	24	10	6	3
Total				62	190	66	34	12	3
Setor de Ciências Biológicas									
Biologia Celular e Molecular	1979	5	990	14	47	16	7	5	-
Bioquímica	1965	6	1.545	15	36	11	11	13	-
Botânica	1979	4	2.925	16	41	14	11	4	-
Ciências Biológicas (Entomologia)	1969	5	2.025	17	42	11	11	14	-
Ecologia e Conservação	2004	3	585	15	43	14	5	-	-
Educação Física	1998	3	720	25	66	22	5	-	-
Farmacologia	2000	4	-	12	41	14	7	-	-
Genética	1969	4	1.095	9	28	7	9	1	-
Microbiologia, parasitologia e patologia geral	2003	3	565	11	35	12	6	-	-
Zoologia	1975	5	2.190	16	45	14	14	11	1
Total				150	424	135	86	48	1
Setor de Tecnologia									
Construção Civil	2000	3	360	25	52	14	5	1	-
Eng.Rec.Hídricos e Ambiental	1986	4	1.095	16	48	18	7	-	2
Engenharia - PIPE	1996	3	6.879	32	69	14	7	2	8
Engenharia Elétrica	2001	3	630	17	52	10	6	-	-
Engenharia Mecânica	2000	4	3.990	25	57	16	7	1	1
Métodos Numéricos em Engenharia	1994	4	1.680	26	72	16	10	1	1
Processos Biotecnológicos	2004	4	255	13	22	6	5	-	-
Tecnologia de Alimentos	1983	4	400	11	32	9	13	2	-
Total				165	404	103	60	7	12
Setor de Ciências da Terra									
Ciências Geodésicas	1971	5	2.325	9	48	14	8	6	2
Geografia	1998	4	1.107	24	81	23	8	1	-
Geologia	1992	4	1.155	8	36	4	8	-	-
Sistemas Costeiros e Oceânicos	2005	4	-	22	22	-	5	-	-
Total				63	187	41	29	7	2
Setor de Ciências da Saúde									
Clínica Cirúrgica	1982	4	320	13	29	11	14	1	-
Ciências Farmacêuticas	1999	4	750	13	46	17	7	1	-
Enfermagem	2002	3	345	18	40	18	6	-	-
Medicina Interna	1977	5	540	19	45	12	9	-	-
Saúde da criança e adolescente	1975	4	750	14	30	9	3	2	-
Total				77	190	67	39	4	-
Setor de Ciências Agrárias									
Agronomia - Ciências do Solo	1978	4	2.235	20	61	14	7	7	-
Agronomia - Produção Vegetal	1994	4	2.040	21	47	20	9	2	-
Ciências Veterinárias	1987	3	1.260	28	75	30	7	7	-
Engenharia Florestal	1972	5	5.040	36	87	28	13	14	-
Total				105	270	92	36	30	-

continua

continuação

Curso de Mestrado	Ano de Instalação	Conceito CAPES	Carga Horária Realizada	Número de Alunos		Dissertações Defendidas Total	Bolsistas		
				Ingressantes	Matriculados		CAPES	CNPq	OUTRAS
Setor de Ciências Jurídicas									
Direito	1992	6	2.250	45	133	35	-	-	-
Total				45	133	35	-	-	-
Setor de Ciências Sociais Aplicadas									
Administração	1992	5	1.140	22	73	28	14	11	-
Contabilidade	2004	3	960	16	36	-	5	-	2
Desenvolvimento Econômico	1990	4	840	19	50	10	7	5	-
Total				57	159	38	26	16	2
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes									
Antropologia Social	1991	4	844	8	32	7	7	-	-
Design	2005	3	-	10	10	-	5	-	-
Filosofia	2000	4	600	8	32	7	6	-	-
História	1972	5	540	17	47	11	9	16	-
Letras	1974	4	3.675	24	96	25	8	3	-
Música	2006	3	-	16	16	-	5	-	-
Sociologia	1996	4	840	15	68	19	7	2	-
Total				98	301	69	47	21	-
Setor de Educação									
Educação	1975	5	3.210	72	220	63	11	2	-
Total				72	220	63	11	2	-
TOTAL GERAL				894	2.478	709	368	147	20

Fonte: PRPPG

conclusão

Curso de doutorado

Curso de Doutorado	Ano de Instalação	Conceito CAPES	Carga Horária Realizada	Número de Alunos Ingressantes	Teses Defendidas		Bolsistas		
					Matriculados	Total	CAPES	CNPq	OUTRAS
Setor de Ciências Exatas									
Física	1993	5	883	7	25	5	8	3	-
Química	1999	4	2.460	5	51	8	8	4	3
Total			3.343	12	76	13	16	7	3
Setor de Ciências Biológicas									
Bioquímica	1974	6	1.155	5	41	8	8	23	1
Biologia Celular e Molecular	2002	5	990	12	37	11	5	5	-
Ciências Biológicas (Entomologia)	1974	5	2.340	6	41	5	9	22	1
Farmacologia	2005	4	-	4	8	-	4	-	-
Genética	1973	4	1.275	1	19	4	6	2	-
Zoologia	1987	5	2.295	11	39	5	7	14	1
Total			8.055	39	185	33	39	66	3
Setor de Tecnologia									
Engenharia Mecânica	2000	4	-	10	10	-	4	-	-
Engenharia	2002	3	6.879	5	33	4	5	-	8
Métodos Numéricos em Engenharia	2002	4	1.680	5	42	4	5	-	-
Processos Biotecnológicos	2004	4	750	6	31	9	5	1	-
Tecnologia de Alimentos	2000	4	695	7	22	3	4	-	-
Total			10.004	33	138	20	23	1	8

continua

continuação

Curso de Doutorado	Ano de Instalação	Conceito CAPES	Carga Horária Realizada	Número de Alunos Ingressantes	Teses Defendidas		Bolsistas		
					Matriculados	Total	CAPES	CNPq	OUTRAS
Setor de Ciências da Terra									
Ciências Geodésicas	1985	5	3.105	10	32	8	8	7	-
Geografia	2005	4	-	10	10	-	4	-	-
Geologia	1996	4	1.155	2	31	4	5	1	-
Meio Ambiente e Desenvolvimento	1992	4	975	-	66	20	7	6	-
Total			5.235	22	139	32	24	14	-
Setor de Ciências da Saúde									
Ciências Farmacêuticas		4	-	-	-	-	-	-	-
Clínica Cirúrgica	1990	4	390	7	30	9	19	-	-
Medicina Interna	1995	5	540	9	21	3	5	-	-
Saúde da criança e adolescente	2001	4	885	3	27	8	6	-	-
Total			1.815	19	78	20	30	-	-
Setor de Ciências Agrárias									
Agronomia - Produção Vegetal	1994	4	2.040	15	61	14	6	2	-
Engenharia Florestal	1982	5	5.040	28	112	22	9	15	1
Total			7.080	43	173	36	15	17	1
Setor de Ciências Sociais Aplicadas									
Administração	2004	4	1.140	5	12	-	4	4	-
Desenvolvimento Econômico	1999	4	900	4	29	3	5	-	-
Total			2.040	9	41	3	9	4	-
Setor de Ciências Jurídicas									
Direito	1994	6	1.500	10	39	13	-	-	-
Total			1.500	10	39	13	-	-	-
Setor de Ciências Humanas, Letras e Artes									
História	1982	5	540	5	43	7	5	9	-
Letras	2000	4	3.675	16	58	8	5	-	-
Sociologia	2004	4	420	10	26	-	4	-	-
Total			4.635	31	127	15	14	9	-
Setor de Educação									
Educação	2002	5	2.610	11	78	10	5	2	-
Total			2.610	11	78	10	5	2	-
TOTAL GERAL			46.317	229	1.074	195	175	120	15

Fonte: PRPPG

conclusão

3.2.6 Programas Especiais de Formação Pedagógica;

Centro interdisciplinar de formação de professores (CINFOP)

As metas do CINFOP são as expressas no Edital 01/2003 – SEIF/MEC da Rede Nacional de Formação Continuada de Professores, sendo o CINFOP um dos 19 Centros Nacionais.

As ações desenvolvidas são:

- desenvolvimento de programas e cursos de formação continuada de professores e gestores para as redes de educação infantil e fundamental, à distância e semi-presenciais, incluindo a elaboração de material didático para a formação docente (livros, vídeos, softwares);
- desenvolvimento de projetos de formação de tutores para os programas e cursos de formação continuada;
- desenvolvimento de tecnologia educacional para o ensino fundamental e a gestão de redes e unidades de educação pública;
- associação a instituições de ensino superior e outras organizações para a oferta de programas de formação continuada e a implantação de novas tecnologias de ensino e gestão em unidades e redes de ensino; e
- atividade conjunta com as Secretarias de Educação Municipais e Estaduais do Paraná e Brasil em ações de Capacitação e Formação Continuada de Professores da Rede pública da Educação Básica, atingindo 7222 professores.

Cursos ofertados:

- a) Avaliação de Aprendizagem, composto dos seguintes módulos:
 1. Fundamentos Teóricos do Processo de Avaliação na Sala de Aula;
 2. Avaliação em Língua Portuguesa nas Séries Iniciais;
 3. Avaliação em Matemática nas Séries Iniciais;
 4. Avaliação em Ciências Naturais nas Séries Iniciais;
 5. Avaliação em História nas Séries Iniciais; e
 6. Avaliação em Geografia nas Séries Iniciais.
- b) Gestão Educacional:
 1. Gestão Democrática da Escola Pública;
 2. Planejamento e Trabalho Coletivo;
 3. Projeto Político-Pedagógico; e
 4. Gestão e Avaliação da Educação Escolar.

Rede de integração da educação pública (RIEP)

O Curso de Formação Continuada de Professores / RIEP teve início em 2003 e tem uma boa repercussão dentro da UFPR e nas escolas da Rede Pública de Curitiba, Região Metropolitana, Vale do Ribeira e Litoral do Paraná. Além da melhoria da qualidade do ensino ofertado pelas escolas participantes da RIEP, ainda foi possível observar a inclusão da educação pública no enfoque das pesquisas e projetos desenvolvidos nas Licenciaturas da UFPR.

3.2.7 Programas de extensão

A Pró-Reitoria de Extensão e Cultura - PROEC tem aprovados e registrados na Unidade de Programas e Projetos de Extensão para o ano de 2006, 16 Programas e 85 Projetos de Extensão Universitária. Considera-se Programa de Extensão conjunto de atividades estruturadas como projeto, curso e evento de caráter orgânico-institucional, articuladas ao ensino e à pesquisa e integradas às políticas institucionais direcionadas às questões relevantes da sociedade, de acordo com a Resolução 23/01 do CEPE.

As referidas atividades estão inseridas nas seguintes áreas temáticas linhas de extensão:

- a) Comunicação;
- b) Cultura;
- c) Direitos Humanos e Justiça;
- d) Educação;
- e) Meio Ambiente;
- f) Saúde;
- g) Tecnologia e Produção;
- h) Trabalho; e
- i) Economia e Administração.

3.2.8 Grupos e áreas de pesquisa

Atualmente, a Instituição contabiliza 354 grupos de pesquisa que congregam 1456 pesquisadores sendo 1052 doutores. além de contar com 190 bolsistas do CNPq, todos vinculados a grupos de pesquisa, como líderes ou pesquisadores do CNPq.

As pesquisas a serem incluídas nos eixos comuns e nas áreas temáticas a serem definidas neste Plano Institucional de Pesquisa deverão ser apreciadas pelo Comitê Central de Ética em Pesquisa, consoante a Resolução nº 04/02-CEPE, e deverão na medida do possível atender à demandas de ações afirmativas e propugnar paradigmas de inclusão social e democratização dos resultados, visando a melhoria da qualidade de vida da comunidade.

As áreas de pesquisa são:

- a) **Meio Ambiente e Desenvolvimento.** A ênfase desta área temática é a qualidade ambiental e desenvolvimento sustentado, podendo contemplar: conservação e manejo de recursos naturais; economia, desenvolvimento e uso sustentável dos recursos naturais; saneamento ambiental e recursos hídricos; energia, desenvolvimento e meio ambiente; educação e cultura para o desenvolvimento e conservação; avaliação de impactos e restauração de áreas degradadas; e gestão ambiental do meio físico.
 - b) **Biodiversidade Genômica Estrutural e Funcional.** A ênfase desta área temática é o conhecimento da diversidade biológica, da química de produtos naturais, e da estrutura e expressão gênicas como fundamentos para a bioprospecção, biotecnologia e conservação da vida.
 - c) **Materiais.** A ênfase desta área temática é relativa a nanociência e nanotecnologia, eletrônica molecular, superfícies, interfaces e filmes finos, química supramolecular, materiais com aplicação em Engenharia, biomateriais, métodos de preparação e fabricação de materiais, incluindo processos.
-

- d) **Sociedade e Cultura.** A ênfase desta área temática é o estudo da Sociedade e dos processos que a constituem, com ênfase em Linguagens, Tecnologias, Organizações, Educação e Trabalho, podendo contemplar: documentação e análise de processos, instituições e formas de organização social, de pensamento e de transmissão do conhecimento em diferentes sociedades do passado e do presente, no interior de uma mesma sociedade e entre sociedades distintas; reconstituição e estudo das diferentes linguagens e tecnologias (arte, política, religião, direito, educação, relações econômicas etc.) com as quais coletividades humanas constroem e representam suas experiências para si mesmas e para outras; identificação e análise dos problemas relacionados à comunicação e à tradução entre essas diferentes linguagens e tecnologias, gestão do conhecimento e tecnologia da informação; desenvolvimento profissional e formação de educadores; desenvolvimento de processos e produtos que venham a contribuir para a formulação de políticas públicas em diferentes áreas; competitividade, inovações tecnológicas e novas demandas de educação de trabalhadores; educação, trabalho e empregabilidade; estratégias organizacionais, relações inter-organizacionais e análise de redes.
- e) **Tecnologia Agroindustrial e de Agronegócios.** A ênfase desta área temática é a construção de arranjos técnicos científicos e produtivos em sistemas agroindustriais podendo contemplar: tecnologias para agregação de valor de produtos agropecuários e florestais; geração de emprego e renda; tecnologias sociais e desenvolvimento sustentável; estrutura institucional para o agronegócio; competitividade agroindustrial nos mercados nacional e internacional e modelos de mensuração de resultados e economias de negócio.
- f) **Saúde.** Esta área temática inclui as tecnologias em saúde; terapêutica aplicada e experimental; processos de saúde e doença e qualidade de vida; genética molecular de doenças hereditárias.
- g) **Modelagem de Sistemas Formais e Computação Científica.** A ênfase desta área temática é a modelagem computacional de sistemas físicos, biológicos, processos tecnológicos e computação científica.

As ações transversais no Plano Institucional de Pesquisa referem-se à:

- a) **Infra-estrutura, Manutenção e Recuperação da Rede de Transmissão de Dados da UFPR**
O objetivo desta ação de infra-estrutura é a reposição de equipamentos danificados e ampliação da rede de informática e Internet, contemplando todas as Unidades da UFPR e permitindo condições para a produção e disseminação da Ciência e Tecnologia.
- b) **Sistema Integrado de Bibliotecas (SIBI)**
O objetivo desta ação é promover a modernização das bibliotecas didáticas da UFPR, em infra-estrutura, acervo bibliográfico, programas de gerenciamento ampliando a oferta de serviços para a comunidade, implementando inclusive as Bibliotecas Digitais.
- c) **Centro de Microscopia Eletrônica (CME)**
O Centro de Microscopia Eletrônica exige permanente atualização de equipamentos como também permanentes recursos de manutenção. O objetivo desta ação é apoiar iniciativas de manutenção e recuperação desta base laboratorial de amplo uso científico, que envolve varias áreas do conhecimento, de caráter de longo prazo e que merece tratamento específico.

4 INFRA-ESTRUTURA

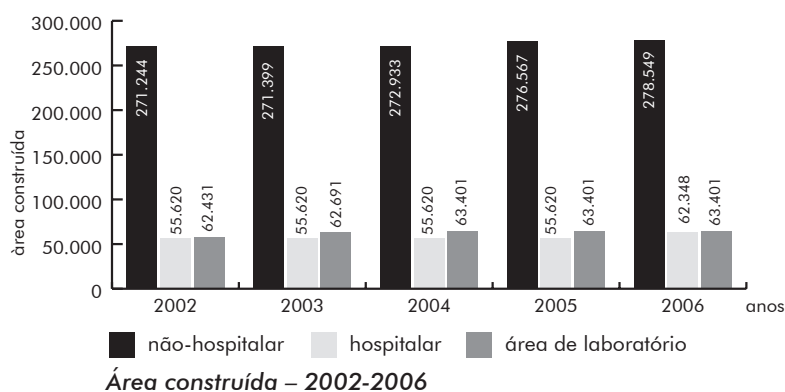
4.1 Infra-estrutura física

Área Física	2002	2003	2004	2005	2006*
Área Total	8.753.649	8.753.649	8.753.649	8.753.649	8.753.649
Área Construída - Não Hospitalar	271.244	271.399	272.933	276.567	278.549
Área Construída - Hospitalar	55.620	55.620	55.620	55.620	62.348
Área Construída - Total	326.864	327.019	328.553	332.187	334.169
Área de Laboratório	62.431	62.691	63.401	63.401	63.401

Fonte: PRA/PCU

*Os dados referem-se ao período de janeiro a outubro

Quantidade de áreas físicas (m²) da UFPR – 2002-2006



Até através do Gráfico ao lado, verifica-se o aumento de área construída não-hospitalar, sendo no ano de 2005 a construção do bloco do Setor de Ciências da Terra e no ano de 2006 do Núcleo de Concursos. Observa-se também o acréscimo da área construída hospitalar no ano de 2006, por virtude de obras no Hospital de Clínicas.

4.2 Infra-estrutura acadêmica

Biblioteca e Sub-unidades	Acervo total				Aquisições				
	Livros		Outros*	Periódicos	Livros		Periódicos		
	Títulos	Exemplares			Títulos	Compra	Doação	Compra	Doação
Agrárias	15.357	23.636	9.277	2.041	144	734	2	96	290
Biblioteca Central (Acervo Memória)	22.269	22.440	7.800	47	23	823	4	26	2
Biológicas	10.250	20.699	2.515	1.120	614	302	6	21	222
Campus Palotina	1.501	2.666	200	233	3	58	-	-	-
Centro de Estudos do Mar	2.650	3.627	2.535	240	39	527	-	12	58
Ciências Florestais	4.699	7.661	48	595	192	419	2	24	72
Ciência e Tecnologia	36.672	65.649	14.733	2.592	1.108	1.420	12	183	287
Educação Física	3.737	5.303	200	43	58	101	-	4	21
Setor de Ensino Médio e Tecnológico	4.334	7.803	366	31	622	266	8	11	10
Humanas e Educação	69.329	101.563	9.950	2.718	971	2.494	5	77	520
Jurídicas	33.362	51.787	2.365	469	140	4.617	31	37	130
Saúde/Sede	21.074	32.701	11.372	1.806	257	973	1	107	93
Sociais Aplicadas	19.819	36.874	5.308	912	501	496	10	107	157
Sub-Sede SD	6.715	12.048	2.783	730	112	973	4	85	41
UFPR Litoral	2.913	6.637	60	25	6.205	787	1	9	5
TOTAL	254.681	401.094	69.512	13.602	10.989	14.990	86	799	1.908

Fonte : BC

*CD-Rom, fitas de vídeo e cassete, folhetos, mapas, testes psicológicos, partituras, slides, filmes, gravuras, apostilas, fotografias

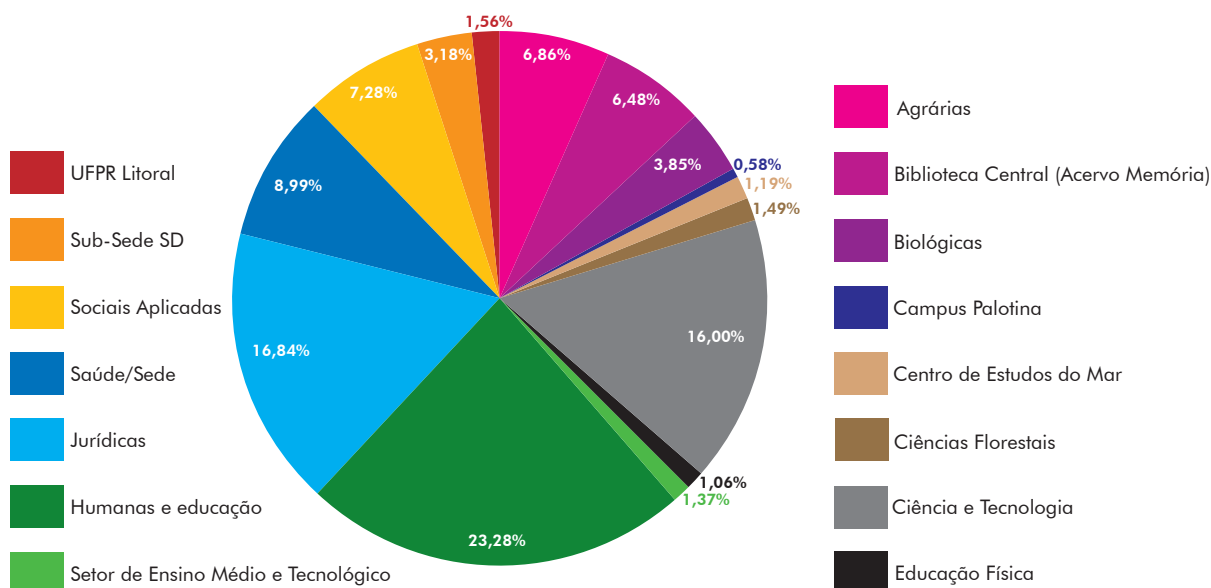
Acervo Bibliográfico e aquisições de livros e periódicos - Biblioteca Central e sub-unidades da UFPR - 2006

Imprensa	2002	2003	2004	2005	2006*
Produção Editorial	3.342.456	1.654.412	2.080.665	3.196.754	2.396.184

FONTE: Imprensa Universitária

*Os dados referem-se ao período de janeiro a outubro

Varição da produção editorial da Imprensa Universitária – 2002-2006



Fonte: BC

Acervo total, por setor - 2006

4.3 Adequação da infra-estrutura para o atendimento aos portadores de necessidades especiais

Preocupada com o atendimento às pessoas com necessidades especiais da comunidade acadêmica - estudantes e servidores - a UFPR lançou em 2006, o Programa "Integrar com Educação". O lançamento do Programa iniciou uma série de discussões e de ações que irão atender pessoas que possuam algum tipo de necessidade especial dentro da Instituição e que ainda não estão sendo contempladas.

O Programa, também, objetiva dar visibilidade às ações que o Núcleo de Apoio à Pessoas com Necessidades Especiais (NAPNE), passará a executar dentro da Instituição. O Núcleo tem entrada pela lateral esquerda da escada do Prédio Histórico da UFPR. O local foi totalmente reformado e adaptado para receber as pessoas com necessidades especiais, sendo que ali profissionais treinados e adequados aos processos do Núcleo passarão a atender.

Muitas outras ações já existem na Instituição em relação ao tema. E mesmo antes do ingresso na UFPR, ainda durante o processo seletivo (vestibular) os candidatos que apresentam necessidades especiais, recebem atendimento diferenciado e adequado às suas condições para a realização das provas.

Ações concretas já em andamento dentro do Programa a incluem: a adequação física dos prédios da Universidade, o levantamento correto do número de pessoas - entre estudantes e servidores - que possuem necessidades especiais na Instituição e de que tipo são, além de outras que promovam o entendimento dos docentes sobre a atendimento da parte pedagógica para pessoas com necessidades especiais.

- a) **Projeto Acessibilidade ao Prédio Histórico.** A construção localizada na Praça Santos Andrade iniciou-se em 1913, um ano depois da fundação da UFPR e foi inaugurado em 1915. No ano de 1999, o prefeito de Curitiba assinou a lei que transformou o edifício no símbolo oficial da cidade.

Atualmente, em se tratando de um prédio histórico, este edifício passa por inúmeras dificuldades de acessibilidade, como as escadarias nas quatro entradas, degraus internos, elevadores antigos e banheiros sem adaptações para pessoas com deficiência física.

O projeto para acessibilidade ao prédio histórico envolve as seguintes etapas:

1. Construção da rampa para acesso pela rua Presidente Faria (entradas – Escritório Modelo e Ouvidoria);
2. Reforma e adaptação de sanitários; e
3. Reforma das instalações e Substituição de 06 elevadores (02 – entrada principal, 02 - entrada rua XV de novembro e 02 – entrada rua Alfredo Bufrem).

b) Projeto Acessibilidade ao Prédio do Teatro da Reitoria. O Teatro da Reitoria foi inaugurado em 1958, com capacidade para 700 pessoas. O Teatro tem atendido em seus anos de funcionamento tanto o público interno à Universidade quanto a comunidade externa. Neste espaço cultural acontecem as formaturas e as temporadas oficiais dos grupos artísticos da Pró-Reitoria de Extensão e Cultura da UFPR, eventos internos da Instituição e comunidade em geral, como palestras, congressos, seminários e acontecimentos de relevância artística, tais como apresentações de teatro, dança e música.

Esse prédio, pela data de sua inauguração, também é uma construção com problemas de acessibilidade. O mesmo apresenta degraus no interior tanto para a platéia como para o palco, também os banheiros são inadequados e sem nenhuma adaptação para deficientes físicos.

O projetos para adequação do Teatro da Reitoria inclui:

- 1) Construção de rampa de acesso (interna) pela lateral direita com saliências laterais, piso antiderrapante e corrimãos duas alturas com curso livre; e
- 2) Adequação de acessibilidade aos sanitários do Teatro.

c) Projeto Acessibilidade ao Prédio da Reitoria e Anexos (Dom Pedro I e II). A construção do Complexo da Reitoria (Reitoria e Prédios Dom Pedro I e Dom Pedro II) foi iniciada em 1956/1958. Atualmente, o prédio da Reitoria além de abrigar os gabinetes de Reitor e Vice-Reitor, também mantém a sala de Reuniões dos Conselhos Superior, e outras atividades administrativas como a Procuradoria Jurídica, Pró-Reitoria de Planejamento e Assessoria de Relações Internacionais.

Nos prédios anexos funcionam os cursos do Setor de Educação e Setor de Ciências Humanas Letras e Artes, além da Assessoria de Comunicação Social, Assessoria de Assuntos Estudantis, Pró-Reitoria de Pós-Graduação, parte da Pró-Reitoria de Administração, Farmácia Escola e Livraria da UFPR.

Essa construção também carece de adaptações para acessibilidade, tanto externa como internamente.

O projeto para acessibilidade do Complexo da Reitoria prevê:

- a) Rampas de acesso ao prédio da Reitoria (entrada principal e lateral); e
- b) Adequação da calçada e rampa de acesso ao Anexo D. Pedro I (entrada r. General Carneiro).

4.4 Estratégias e meios para comunicação interna e externa

A Assessoria de Comunicação e Marketing tem como missão buscar, estruturar e divulgar com qualidade as informações referentes às ações da Universidade Federal do Paraná para as comunidades interna e externa com o objetivo de contribuir para a formação do cidadão e desenvolvimento humano do Paraná e do Brasil. Dentro dessa perspectiva, o Planejamento de Comunicação para a Instituição envolve a utilização de diversas formas de comunicação – incluindo os veículos de comunicação disponíveis na Instituição, os meios externos de comunicação (mídia em geral, regional e nacional) e materiais de comunicação que de alguma forma levem para públicos específicos a produção nas áreas de ensino, pesquisa e extensão da universidade, bem como de todas as demais que estão intrinsecamente ligadas ao tripé que sustenta a Instituição pública de ensino superior.

Dessa forma, o Planejamento de Comunicação prevê a utilização do formato da comunicação adequado à mensagem e ao público que se quer atingir, levando em conta os recursos existentes na Instituição e o objetivo que se quer atingir com a ação. Atualmente fazem parte do processo de comunicação a utilização dos meios próprios de comunicação:

- Notícias da UFPR – jornal impresso mensal;
- E-Boletim – boletim eletrônico semanal;
- Site da UFPR – espaço exclusivo para notícias diárias ;
- UFPR TV – com diversos programas; e
- UFPR Rádio – rádio-web com espaço para noticiário.

Também os esforços na área de Assessoria de Imprensa, que trabalha os veículos de comunicação da imprensa regional e nacional.

Aliados ao processo jornalístico para difundir as ações desenvolvidas pela Instituição, estão as ações da área de Marketing Institucional, que trabalha a imagem da universidade por meio da promoção de eventos internos e para a sociedade em geral – como é o caso do “UFPR: Cursos e Profissões. Uma Feira de Idéias para o seu Futuro”, voltada aos alunos do ensino médio do Paraná, já na 4ª edição e atendendo 35.000 alunos em 2006; da produção de peças exclusivas de vestuário e objetos de uso pessoal que levam o nome da UFPR; do uso correto da marca UFPR, por meio do Manual de Marca; da produção de materiais institucionais como o Vídeo Institucional, do Perfil UFPR, do Planejamento Estratégico, entre outros.

A Assessoria de Comunicação e Marketing atua ainda no suporte às ações desenvolvidas pelas unidades da universidade que necessitam de auxílio para produção de seus eventos e materiais de divulgação, prestando assessoramento ou mesmo dando forma final à necessidade apresentada.

Ouvidoria Geral

A Ouvidoria Geral Universitária instalada em 02 de agosto de 2006, na forma presencial, como órgão de assessoria da Reitoria se constitui na nova esfera pública da cidadania que preserva e valoriza a comunidade interna e externa relativa à Universidade Federal do Paraná. É normatizada pela resolução 02/05 COPLAD.

A Ouvidoria Geral constitui-se, assim, numa via desburocratizada e ágil para a solução de problemas e correção de injustiças, além de um importante canal de comunicação entre a comunidade universitária e a administração, contribuindo para o aperfeiçoamento do exercício da cidadania e para um constante feedback, essencial ao aprimoramento institucional e ao aumento de sua credibilidade. Portanto, como um crítico interno que a partir das demandas que lhe são encaminhadas monta uma verdadeira radiografia da Instituição. Com estes dados, elabora pareceres sobre as necessidades de mudanças nos seus procedimentos e normas, objetivando o aperfeiçoamento do desempenho e dos relacionamentos institucionais e a prática da democracia.

4.5 Cronograma de expansão da infra-estrutura para o período de vigência do PDI.

Esse tópico será atendido pelo Plano de Desenvolvimento da Tecnologia de Informação e Comunicação a deverá estar concluído até o final de 2007.

5 ASPECTOS FINANCEIROS E ORÇAMENTÁRIOS

Plano de Investimento

Exclui-se desta previsão os valores anuais de custeio/manutenção.

Área Temática: Indissociabilidade das atividades - Ensino, Pesquisa e Extensão

	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Obras - Espaço Físico - Bibliotecas*	1.200.000,00	1.260.000,00	1.323.000,00	1.390.000,00	1.460.000,00	6.633.000,00
Equipamentos - Bibliotecas**	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	300.000,00
Acervo Bibliográfico***	700.000,00	735.000,00	771.750,00	810.337,50	850.854,38	3.867.941,88
Espaço Físico/Nec Especiais - Bibliotecas****	80.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00	80.000,00	400.000,00

* Considerando a metragem da BC 1.000 m² multiplicado pelo valor estimado de R\$ 1.200,00 o m² mais aumento de 5% ao ano

** Considerando a aquisição de 2 microcomputadores por Biblioteca a um custo de R\$ 2.000,00 cada um

*** Considerando a projeção de aumento de 5% ao ano para atualização do acervo considerando o valor atualmente concedido

**** Os recursos para qualificação entende-se que devem ser incluídos na diretriz de gestão institucional que engloba todos os servidores

***** Considerou-se a reforma de espaços físicos para portadores de necessidades especiais com base de 20% na metragem da biblioteca Central a ser reformada multiplicando o valor pelo custo médio de R\$ 2.000,00 o metro quadrado, sendo corrigida 5% ao ano

Área Temática - Gestão Institucional

	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
PDTIC*	250.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00	250.000,00	1.250.000,00
Infra-estrutura (PDINFRA)*	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00	2.000.000,00	10.000.000,00
Treinamento TIC e Mentoring	100.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	300.000,00
PQS-Qualificação Servidores	100.000,00	200.000,00	300.000,00	400.000,00	450.000,00	1.450.000,00
PQS-Capacitação Servidores	200.000,00	300.000,00	500.000,00	500.000,00	550.000,00	2.050.000,00

PDINFRA e PDTIC em construção (orçamentação provisória)

Áreas Temáticas: Ensino, Pesquisa, Extensão e Cultura

	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Obras - Espaço Físico*	7.750.000,00	7.750.000,00	7.750.000,00	7.750.000,00	7.750.000,00	38.750.000,00
Obras - Ampliação Laboratórios*	2.500.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00	2.500.000,00	12.500.000,00
Multi-Usuários						
Feira de Profissões**	40.000,00	48.000,00	58.000,00	64.000,00	72.000,00	282.000,00
Bolsas de Acadêmicas***	3.000.000,00	3.060.000,00	3.210.000,00	3.360.000,00	4.200.000,00	16.830.000,00
Cursos de Capacitação**** (PNE)	300.000,00	315.000,00	330.750,00	347.287,50	364.651,88	1.657.689,38
Integração Estudantil*****	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	150.000,00
Equipamentos Multi-Mídia*****	100.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00	100.000,00	500.000,00
Editora da UFPR*****	154.000,00	157.080,00	160.160,00	163.240,00	166.320,00	800.800,00
Manutenção de Equipamentos***	800.000,00	800.000,00	800.000,00	800.000,00	800.000,00	4.000.000,00
Revista de Extensão	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	100.000,00
Revista de Cultura	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	20.000,00	100.000,00
Programa TV UFPR	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	50.000,00
Manutenção das atividades de Extensão e Cultura	210.000,00	210.000,00	210.000,00	210.000,00	210.000,00	1.050.000,00
PNE-Portador de Necessidades Especiais*	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	250.000,00

* Considerando a metragem total de área construída da UFPR projetando um aumento de 20% até 2011 a um custo médio de R\$.1.200,00 o metro quadrado

** A Feira de Profissões é praticamente toda patrocinada, restando a UFPR a concessão de limpeza e vigilância dentro de seus contratos de serviços terceirizados, aluguel de stands e materiais de consumo, projetando aí um aumento de 10% ao ano

*** Considerando o valor praticado atualmente mais uma correção anual de 2% do número de bolsas até 2011

**** Considerando o primeiro valor concedido dentro do Orçamento para capacitação de servidores projetando um valor que contemple 100% de toda a qualificação

***** Integração Estudantil - Custos estimados

***** Equipamentos Multimídia - Custos estimados

***** Editora da UFPR - Considerando o valor atualmente concedido de manutenção e aquisição de livros projetando 2% ao ano chegando a 10% até 2011

Áreas Temáticas: Responsabilidade Social

	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Assistência Estudantil	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	200.000,00	1.000.000,00
Bolsa Permanência	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	150.000,00
Eventos Culturais e Esportivos	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00	40.000,00	200.000,00
Moradia Estudantil (CEUC,CEU)						
Subsídio do RU	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	1.000.000,00	5.000.000,00
Transporte Inter Campi na UFPR	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	150.000,00
Centro de Eventos da UFPR*						0,00
Programa de Gestão Resíduos	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00	120.000,00	600.000,00
Programa de Desenvolvimento*						
Sustentável e meio ambiente	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	250.000,00
Programa de Qualidade de vida	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	50.000,00	250.000,00
Programa de incubadoras de produtos e serviços	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00	50.000,00
Programa de Atendimento Jurídico psicológico e de saúde mental	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	60.000,00	300.000,00
Programa de Políticas Afirmativas e inclusão social	125.000,00	125.000,00	125.000,00	125.000,00	125.000,00	625.000,00
Unidade Básica de Atendimento	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	30.000,00	150.000,00
TOTAL	21.448.014,00	21.979.096,00	22.757.678,00	23.338.885,00	24.517.848,25	114.021.431,25

* a ser discutido na elaboração do PDINFRA

Receita

	2007	2008	2009	2010	2011	TOTAL
Captação de Recursos*****						
Emendas	10.000.000,00	10.200.000,00	10.400.000,00	10.600.000,00	10.800.000,00	52.000.000,00
Fundação Araucária	2.000.000,00	2.100.000,00	2.205.000,00	2.315.250,00	2.431.012,50	11.051.262,50
Outros	9.434.036,00	9.765.120,00	10.138.705,00	10.409.665,00	11.222.642,75	50.970.168,75
TOTAL	21.434.036,00	22.065.120,00	22.743.705,00	23.324.915,00	24.453.655,25	114.021.431,25

*****Considerando o valor captado de recursos mais Emendas Parlamentares projetando também o percentual de 2% ao ano totalizando 10% de aumento na captação de recursos até 2011

5.2 Previsão Orçamentária e Cronograma de execução a serem consolidados após a discussão com a comunidade

6 AVALIAÇÃO E ACOMPANHAMENTO DO DESENVOLVIMENTO INSTITUCIONAL

Em seus noventa e quatro anos de existência a Instituição tem experimentado diferentes enfoques e práticas gerenciais e de avaliação, frutos de mudanças conjunturais internas e externas. A velocidade das transformações sociais e a rápida evolução do conhecimento têm demandado uma mudança no perfil da Instituição, provocando uma expansão na oferta de cursos e melhorias nos serviços prestados pela Instituição.

Nos últimos anos, a UFPR tem buscado um processo de avaliação integrado que analise toda a Instituição, que resulte na melhoria constante da qualidade da formação, produção de conhecimento e da extensão realizadas na UFPR. A avaliação institucional deve possibilitar a construção de um projeto acadêmico sustentado por princípios como a gestão democrática e a autonomia, que visam a consolidar a responsabilidade social e o compromisso científico-cultural da instituição.

A Comissão Própria de Avaliação responsável pela Auto-avaliação tem realizado periodicamente reuniões de trabalho, participado em eventos regionais e nacionais sobre Avaliação, acompanhado a temática no panorama nacional, com troca de informações e experiências com outras instituições e elaboração de proposta de trabalho, em discussão na comunidade, e está preparando a operacionalização do processo.

Por meio da avaliação é possível identificar estratégias, instrumentos e ações institucionais necessárias para a formulação de políticas acadêmicas de mais largo alcance e, ao mesmo tempo, fornecer subsídios para a necessária prestação de contas à sociedade. Nesse sentido, a avaliação institucional é um processo por meio do qual não só a universidade se conhece, como se torna conhecida por outros setores da sociedade.

A participação dos membros da comunidade acadêmica é componente importante desse processo, bem como a promoção da articulação entre avaliação, planejamento e o processo de tomada de decisões, que torne possível que a avaliação institucional atue efetivamente como instrumento de mudança e correção de rumos.

ANEXOS

anexo 1	
Plano de capacitação PRHAE/CDRH 2007.....	70
anexo 2	
Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.....	89
anexo 3	
Ante-projeto de auto-avaliação institucional.....	101
anexo 4	
Organograma geral UFPR 2006.....	119
anexo 5	
Organograma UFPR em reestruturação.....	120

ANEXO 1 **PLANO DE**
CAPACITAÇÃO
PRHAE/CDRH
2007

1 GESTÃO DE PESSOAS NO SERVIÇO PÚBLICO

Objetivo: Oferecer oportunidade aos participantes para conhecer e exercitar a aplicação de instrumentos de gestão na área de pessoal e refletir sobre as principais questões e desafios que são postos atualmente para o desenvolvimento de competências no setor público.

Carga Horária Total: 150 h/a

Nº de Participantes: 40

Realização: PRHAE

Módulo I: Gestão de Pessoas na Administração Pública

Temas Abordados

Gestão de desempenho
Gestão por competência e capacitação
Sistemas de administração de pessoal
Gestão de processos de mudança
Gestão das relações do trabalho
Gestão do conhecimento

Carga Horária: 30 h/a

Módulo II: Liderança

Temas Abordados

Liderança: reflexão e ação
Competência da liderança
Liderança: A arte da possibilidade
Regras para o sucesso na liderança e chefia

Carga Horária: 30 h/a

Módulo III: Desenvolvimento de Equipes

Temas Abordados

Gestão de pessoas e equipes
Desenvolvimento de pessoas
Administração de conflitos
Motivação coletiva
Adaptação às mudanças

Carga Horária: 30 h/a

Módulo IV: Relações Interpessoais

Temas Abordados

A importância da competência interpessoal
Dinâmica de integração
Auto-conhecimento
Qualidade na comunicação
Feedback para o conhecimento
Assertividade no relacionamento
Auto percepção e hetero percepção
Trabalho em equipe

Carga Horária: 15 h/a

Módulo V: Cultura Organizacional

Temas Abordados

Conceituação de cultura
Cultura organizacional
Administração de conflitos

Carga Horária: 30 h/a

Módulo VI: Comunicação Organizacional

Temas Abordados

Climas e culturas da organização
Redes formais e informais
Símbolos organizacionais
Discursos corporativos
Novas tecnologias
Ambiente interno e externo

Carga Horária: 15 h/a

2 QUALIDADE NA GESTÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Objetivo: Atualizar conhecimentos na gestão do serviço público, elevando o nível de eficiência e eficácia na prestação e na satisfação dos usuários.

Carga Horária: 20 h/a

Nº de Participantes: 20

Temas Abordados

Cultura e comportamento organizacional
Gestão de pessoas
Finanças públicas
Elaboração e monitoramento de projetos
Análise e melhoria de processos
Técnicas de reuniões

Realização: PRHAE

3 POLÍTICAS INSTITUCIONAIS

Objetivo: Capacitar e desenvolver nos servidores habilidades e conhecimentos técnicos em políticas institucionais na área hospitalar.

Carga Horária: 180 horas

Nº de Participantes: 140 alunos

Realização: HC

Módulo I: Mudança Organizacional

Temas Abordados

Gerenciamento de mudança
Processo de mudança
Análise e diagnóstico de cultura
Estabelecimento de metas

Carga Horária: 20 h/a

Módulo II: Liderança e Motivação

Temas Abordados

O papel de líder
Compromissos de líder
Percepção de estilos

Carga Horária: 20 h/a

Módulo III: Políticas SUS

Temas Abordados

Humanização hospitalar
Hospital sentinela
Acreditação hospitalar

Carga Horária: 16 h/a

Módulo IV: Processos de Comunicação**Temas Abordados**

O perfil do profissional
As interações da comunicação
Tipos de comunicação

Carga Horária: 20 h/a

Módulo V: Relacionamento Interpessoal**Temas Abordados**

Relação entre sistemas de trabalho
Trabalho em equipe
Auto-estima
Auto-conceito

Carga Horária: 20 h/a

Módulo VI: Teorias Administrativas**Temas Abordados**

Gestão de recursos humanos
Comunicação administrativa
Teoria geral da administração

Carga Horária: 20 h/a

Módulo VII: Psicologia Organizacional**Temas Abordados**

Teorias da personalidade
Análise de grupo de trabalho
Treinamento de equipes profissionais
Recrutamento e seleção

Carga Horária: 16 h/a

Módulo VIII: Administração Organizacional**Temas Abordados**

Gestão empresarial
Contexto organizacional
As organizações e suas pessoas

Carga Horária: 16 h/a

Módulo IX: Noções de Estatística**Temas Abordados**

Estatística descritiva
Noções de amostragem
Estatística aplicável

Carga Horária: 16 h/a

Módulo X: Gestão de Projetos**Temas Abordados**

O ambiente do projeto e sua gestão
Métodos e técnicas
Exercícios práticos

Carga Horária: 16 h/a

4 DESENVOLVIMENTO GERENCIAL

Objetivo: Capacitar os servidores e estimular suas habilidades empreendedoras, visando um maior aproveitamento do potencial das equipes, elevando a qualidade do serviço público e voltando o enfoque de serviços para o resultado.

Carga Horária Total: 180 h/a

Nº de Participantes: 80

Realização: PRHAE

Módulo I: Administração Pública Contemporânea**Temas Abordados**

Qualidade na administração pública
Conselhos Universitários
Conceitos básicos de administração
Legislação de pessoal no setor público

Carga Horária: 40 h/a

Módulo II: Gestão dos Processos Decisórios**Temas Abordados**

Manejo de conflitos
Método e análise de solução de problemas
Processos de decisão
Planos de ação

Carga Horária: 40 h/a

Módulo III: Gestão Organizacional e Estratégica**Temas Abordados**

Clima organizacional
Planejamento estratégico
Técnicas organizacionais
Gestão estratégica de pessoas

Carga Horária: 40 h/a

Módulo IV: Gestão da Infraestrutura e Marketing**Temas Abordados**

Gestão de custos e finanças
Gestão de material
Marketing institucional
Sistema de informação

Carga Horária: 40 h/a

Módulo V: Prático

Descrição: Trabalho de Conclusão do Curso

Carga Horária: 20 h/a

5 DESENVOLVIMENTO PARA ATUAÇÃO EM FÓRUNS DELIBERATIVOS

Objetivo: Capacitar os servidores para atuação em órgãos deliberativos da UFPR.

Carga Horária Total: 120 h/a

Nº de Participantes: 30

Realização: PRHAE

Módulo I: Noções de Direito Administrativo**Temas Abordados**

Princípios do Direito Administrativo
Aplicação prática dos princípios do Direito Administrativo na UFPR

Carga Horária: 30 h/a

Módulo II: Lei 9784 / 99**Temas Abordados**

Noções sobre o processo administrativo
Teoria e prática da Lei 9784 / 99

Carga Horária: 30 h/a

Módulo III: Estatuto e Regimento Geral da UFPR**Temas Abordados**

Estatuto da UFPR
Regimento Geral da UFPR

Carga Horária: 30 h/a

Módulo IV: Estudo de Casos**Temas Abordados**

Estudo de casos aplicando as Resoluções do CEPE, COPLAD, COUN e CONCUR

Carga Horária: 30 h/a

6 DIREITO ADMINISTRATIVO: PROCESSO ADMINISTRATIVO DISCIPLINAR E SINDICÂNCIA

Objetivo: Propiciar aos servidores conhecimento para conduzir processos administrativos e/ou sindicâncias.

Carga Horária Total: Até 150 h/a

Nº de Participantes: 25

Realização: PRHAE

Módulo I: Teórico**Temas Abordados**

Processo Administrativo Disciplinar
Sindicância
Auditoria e Controle
Legislação
Condições preliminares para abertura de PAD
PAD: instauração e comissão
PAD: prazos
Condução de trabalhos
Testemunhas
Carta precatória x colaborador eventual
Diligências e perícias
Interrogatório do acusado
Acareação
Principais causas de nulidade
Prescrição

Carga Horária: 40 h/a

Trabalho Prático

Descrição: Atuação prática em comissões de PAD e Sindicância, oficialmente constituídas.

Carga Horária; 80 h/a (mínimo)/ 110 h/a (máximo)

7 ASPECTOS JURÍDICOS DO RJU

Objetivo: Fornecer informações e orientações sobre a Lei 8112/90 (R.J.U.), a respeito de outras leis vigentes, para adequação das mesmas às práticas diárias.

Carga Horária: 90 horas

Nº de Participantes: 70 alunos

Realização: HC

Módulo I: R.J.U.**Temas Abordados**

Conceito
Direitos
Obrigações
Processos disciplinares
Carreira
Concursos públicos
Aposentadoria

Carga Horária: 18 h/a

Módulo II: Leis Específicas das IFES**Temas Abordados**

Legislação atual
Implicações para o servidor público
Modificações da legislação vigente

Carga Horária: 18 h/a

Módulo III: Novo Enquadramento dos Servidores**Temas Abordados**

Novo plano de carreira
Prazos e procedimentos
Legislação regulamentadora

Carga Horária: 18 h/a

Módulo IV: Avaliações Bianaais**Temas Abordados**

Composição das comissões
Critérios a serem avaliados
Etapas do processo

Carga Horária: 18 h/a

Módulo V: Normatização e Padronização de Documentos**Temas Abordados**

Formas de modelos padronizados
Redação oficial
Fluxos de documentação

Carga Horária: 18 h/a

8 DESENVOLVIMENTO PESSOAL

Objetivo: Proporcionar espaço de reflexão e vivência, onde possam ser trabalhadas questões relativas ao desenvolvimento pessoal e relacionadas a vários contextos onde o servidor está inserido e estabelecendo ações para melhoria da qualidade de vida e promoção da saúde.

Carga Horária Total: 90 h/ a

Nº de Participantes: 50

Realização: PRHAE

Módulo I: Integração e Planejamento**Temas Abordados**

Introdução geral
Integração do grupo e vivências
Instrução e execução do Planejamento Estratégico Pessoal
Organização do tempo e do próprio espaço
Esforço: uma fórmula que dá resultados

Carga Horária: 09 h/a

Módulo II: Cuidando do Corpo**Temas Abordados**

Vivências
 Workshop = administração do estresse
 Dimensão somática do ser; alimentação saudável
 Práticas de massagem; consciência corporal; aulas de expressão corporal (biodança, auto-massagem).

Carga Horária: 09 h/a

Módulo III: Aprendendo a Gostar de Si Mesmo**Temas Abordados**

Manifestação relacional; Meditação dinâmica
 Motivação
 Auto-estima
 Dimensão relacional do ser; Magnetismo
 Marketing pessoal
 Vivência e práticas com tintas e cores "construindo auto-imagem"

Carga Horária: 09 h/a

Módulo IV: Cuidando e Limpando a Casa Mental**Temas Abordados**

Entendendo crenças e memórias
 Manifestação mental
 Psico-neuro-imuno-endocrinologia; Criação mental
 Conhecendo nossos mapas mentais através da arte
 Influências externas e climáticas estressantes

Carga Horária: 09 h / a

Módulo V: Restaurando Valores Afetivos Essenciais**Temas Abordados**

Manifestação emocional
 Dimensão afetiva do ser
 Vivência criança interior
 Restaurando os valores de família
 Educação de filhos

Carga Horária: 09 h/a

Módulo VI: Ampliando as Fronteiras da Criatividade**Temas Abordados**

Manifestação da criatividade
 Dimensão de expressão do ser
 Comunicação verbal e não verbal; Comunicação interpessoal
 Música como terapia
 Influências das palavras e dos sons

Carga Horária: 09 h/a

Módulo VII: Intuição e Outras Habilidades**Temas Abordados**

Manifestação da intuição
 Dimensão intuitiva do ser
 As novas pesquisas sobre o cérebro humano
 Mente holográfica
 Introdução aos estudos sobre morte
 Mandalas artísticas e geométricas

Carga Horária: 09 h/a

Módulo VIII: Os Ciclos da Vida**Temas Abordados**

Dimensão espiritual do ser
 Vivências da gratidão: infância, adolescência, fase adulta
 O Saber Cuidar
 A outra espiritualidade
 Os ciclos da vida

Carga Horária: 09 h/a

Módulo IX: Missão e Visão da Vida**Temas Abordados**

Cura interior
 Identidade e destino
 Missão e visão de vida
 Importância da celebração e honra

Carga Horária: 09 h/a

Módulo X: Vivendo com Propósitos**Temas Abordados**

Tornando uma pessoa de honra
 Entendendo os rituais de passagem
 Celebração de nascimento, crescimento, adolescência, entrada na fase adulta. Festa de honra aos pais

Carga Horária: 09 h/a

9 CONCEITOS DE REDAÇÃO E APRESENTAÇÃO DE TEXTOS FORMAIS

Objetivo: Aperfeiçoar os aspectos relacionados à leitura e à compreensão do texto, à estrutura frasal e às normas lingüísticas. Desenvolver recursos para o uso adequado da escrita e da produção textual atendendo aos critérios da clareza, coesão e coerência, conforme padrões da comunicação oficial.

Carga Horária Total: 120 h/a

Nº de Participantes: 60

Realização: PRHAE

Módulo I: Gramática Básica**Temas Abordados**

Sintaxe
 Semântica
 Ortografia
 Acentuação gráfica

Carga Horária: 30 h/a

Módulo II: Redação Oficial**Temas Abordados**

Noções gerais de redação oficial
 Correspondência oficial
 Formalidade e padronização de documentos e correspondências oficiais
 Análise e elaboração de documentos oficiais
 Qualidades de linguagem
 Tipos de documentos oficiais

Carga Horária: 30 h/a

Módulo III: Oratória**Temas Abordados**

Teoria da comunicação
 O que é timidez? E como superá-la
 Comunicação verbal e não verbal
 Planejamento e estrutura do discurso
 Perfil de público
 Engenharia e técnica vocal
 Profilaxia da voz
 Respiração e relaxamento
 Técnicas para o uso correto do microfone
 Recursos áudio visuais

Carga Horária: 30 h/a

Módulo IV: Editor de Texto**Temas Abordados**

Apresentação do Word
 Definição de página, cabeçalhos, rodapés e seções
 Formatação de textos e efeitos para destacá-los
 Revisão ortográfica
 Visualização e impressão
 Listas automáticas, tabulações e tabelas
 Trabalho com figuras e desenhos
 Mala direta

Carga Horária: 15 h/a

Módulo V: Normas da ABNT**Temas Abordados**

Digitização, alinhamento, margens, impressão e numeração das páginas do documento
 Estrutura
 Orientações técnicas

Carga Horária: 15 h/a

10 RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

Objetivo: Propiciar melhoria na qualidade das relações interpessoais.

Carga Horária Total: 180 h/a

Nº de Participantes: 60

Realização: PRHAE

Módulo I: Relações Interpessoais**Temas Abordados**

A importância da competência interpessoal
 Dinâmica de integração
 Auto-conhecimento
 Qualidade na comunicação
 Feedback para o conhecimento
 Assertividade no relacionamento
 Desenvolvimento de equipe

Carga Horária: 30 h/a

Módulo II: Motivação**Temas Abordados**

Valores pessoais e motivações
 Mitos e realidades da motivação
 Motivação e o desempenho pessoal e profissional
 Influência da motivação no desempenho da equipe
 Trabalhando as diferenças individuais da equipe

Carga Horária: 30 h/a

Módulo III: Administração de Conflitos**Temas Abordados**

O que é administrar conflitos
 Formas de administrar conflitos
 Como enfrentar e quando não enfrentar um conflito
 O que é comunicação e as várias formas de comunicar-se
 A importância da comunicação assertiva na resolução de conflitos
 Como dar e receber (feedback) eficazmente
 O que faz com que as pessoas se motivem
 Como resolver conflitos utilizando técnicas motivacionais
 Fatores de motivação que auxiliam a resolver conflitos
 Como superar preconceitos em seu trabalho
 Desenvolvendo a percepção do líder em conflitos interpessoais

Carga Horária: 30 h/a

Módulo IV: Formação e Liderança de Equipes**Temas Abordados**

Desafios do líder.
 Quanto e como exigir resultados.
 Como obter a união de sua equipe
 Reuniões eficazes
 Postura profissional
 Criatividade
 Desenvolvendo a percepção
 Visão estratégica
 Planejamento/controlar/direção
 Dinâmicas de grupo

Carga Horária: 30 h/a

Módulo V: Avaliação de Desempenho**Temas Abordados**

Capacidade para resolver problemas
 Adaptabilidade às mudanças
 Utilização das ferramentas e recursos materiais básicos
 Foco no usuário de sua atividade/serviço
 Capacitação e desenvolvimento profissional
 Capacidade de agregar valor
 Planejamento
 Qualidade no trabalho
 Criação ou inovação
 Flexibilidade, comprometimento e disponibilidade
 Organização do tempo e trabalho
 Trabalho em equipe
 Compartilhamento das atividades
 Comportamento ético
 Credibilidade e confiança
 Comunicação

Carga Horária: 30 h/a

Módulo VI: Administração Eficaz do Tempo**Temas Abordados**

O relógio e a bússola: tempo x propósito de vida/diferença entre importância e urgência

Síndrome da urgência

Papéis que desempenhamos na vida e o equilíbrio entre eles

Porque e como desperdiçamos tempo

Visão e metas

Linha do tempo: passado, presente e futuro

Conexão entre propósito e princípios

Instrumentalizando a gestão do tempo

Gerenciamento do tempo e liderança pessoal

Carga Horária: 30 h/a

11 APERFEIÇOAMENTO E PROFISSIONALIZAÇÃO DE SECRETÁRIOS

Objetivo: Capacitar os participantes na aplicação de técnicas de secretariado e métodos de interação, comunicação e desempenho.

Carga Horária Total: 180 h/a

Nº de Participantes: 40

Realização: PRHAE

Módulo I: Etiqueta Profissional**Temas Abordados**

Comportamento social e etiqueta

Deveres profissionais

Como lidar com boatos no escritório

O que vestir

Colegas de trabalho

Etiqueta profissional: Quem precisa?

Etiqueta no trabalho

Etiqueta ao telefone

Carga Horária: 16 h/a

Módulo II: Gerencia de Arquivos e Documentos**Temas Abordados**

Conceitos fundamentais da arquivologia / arquivística

O arquivista

Legislação

Terminologia/Glossário

Gerenciamento da informação e a gestão de documentos

Documentação

Tecnologia de automação

Conservação e restauro

Carga Horária: 40 h/a

Módulo III: Redação Oficial**Temas Abordados**

Noções gerais de redação oficial

Correspondência oficial

Formalidade e padronização de documentos e correspondências oficiais

Análise e elaboração de documentos oficiais

Qualidades de linguagem

Tipos de documentos oficiais

Carga Horária: 28 h/a

Módulo IV: Atendimento ao Público**Temas Abordados**

Imagem profissional e institucional

Postura profissional, higiene e apresentação pessoal

Ética e etiqueta profissional

Procedimentos para atendimento pessoal e telefônico

Organização para atendimento eficiente

Carga Horária: 20 h/a

Módulo V: Organização de Eventos**Temas Abordados**

Organização de eventos: conceitos básicos

Elaboração de projetos

Captação de recursos

Parcerias

Planejamento das atividades

Carga Horária: 32 h/a

Módulo VI: Prático

Tema Abordado: Trabalho de Conclusão de Curso

Carga Horária: 20 h/a

Módulo Complementar I: Editor de Texto - Word**Temas Abordados**

Apresentação do Word

Formatação de textos e revisão ortográfica

Figuras e tabelas

Carga Horária: 12 h/a

Módulo Complementar II: Planilha Eletrônica - Excel**Temas Abordados**

Noções básicas do Excel

Fórmulas, planilhas, gráficos e suas ferramentas

Formatação

Carga Horária: 12 h/a

12 GESTÃO ADMINISTRATIVA DE UNIDADES ACADÊMICAS

Objetivo: Capacitar os docentes da UFPR, que estejam ocupando cargos de chefia de departamento e coordenação, a fim de que obtenham instrumentos para administrar unidades acadêmicas da UFPR.

Carga Horária Total: 20 h/a

Nº de Participantes: 60

Realização: PRHAE

Módulo I: Normas Acadêmicas**Temas Abordados**

Apresentação dos Órgãos Colegiados

Apresentação da Graduação

Apresentação da Pós-Graduação

Apresentação de Extensão e Cultura

Carga Horária: 5 h/a

Módulo II: Administração de Pessoas**Temas Abordados**

Lei 8112/90
 Plano de carreira dos servidores técnico-administrativos
 CPPD

Carga Horária: 5 h/a

Módulo III: Administração de Conflitos**Temas Abordados**

O que é administrar conflitos
 Formas de administrar conflitos
 Como enfrentar e quando não enfrentar um conflito
 O que é comunicação e as várias formas de comunicar-se
 A importância da comunicação assertiva na resolução de conflitos
 Como dar e receber (feedback) eficazmente
 O que faz com que as pessoas se motivem
 Como resolver conflitos utilizando técnicas motivacionais
 Fatores de motivação que auxiliam a resolver conflitos
 Como superar preconceitos em seu trabalho
 Desenvolvendo a percepção do líder em conflitos interpessoais

Carga Horária: 5 h/a

Módulo IV: Planejamento de Unidades Acadêmicas**Temas Abordados**

Normas internas
 Elaboração de concursos de docentes: regras e resoluções
 Planejamento orçamentário
 Planejamento estratégico

Carga Horária: 5 h/a

13 ATUALIZAÇÃO EM SERVIÇO SOCIAL

Objetivo: Capacitar os servidores assistentes sociais da Instituição, através da atualização profissional e da elaboração de estratégias para o enfrentamento da questão social em suas múltiplas manifestações.

Carga Horária: 180 h/a

Nº de Participantes: 70

Realização: PRHAE

Módulo I: Políticas Sociais**Temas Abordados**

Políticas sociais / Interdisciplinaridade
 Políticas sociais / Código de ética / Trabalhos do serviço social
 Infância e adolescência
 Política de assistência social – UAS
 Políticas públicas
 Objetivo e objeto do SS

Carga Horária: 36 h / a

Módulo II: Atualização em Serviço Social e sua Contextualização na Área da Saúde**Temas Abordados**

Atualização em serviço Social, técnicas, instrumentos, uniformidade de ação
 Conselhos de políticas
 Saúde do idoso
 Cuidador domiciliar
 Orientação à família
 Seminários com assistentes sociais ligados à saúde
 Serviço social e políticas de saúde
 Conselho local de saúde
 SUS

Carga Horária: 36 h/a

Módulo III: Legislação e Meio Ambiente**Temas Abordados**

Serviço social e meio ambiente
 Reciclagem
 Resíduos sólidos
 Lixo hospitalar
 Serviço social e direitos humanos
 Serviço social e legislação
 Serviço social e movimentos sociais
 Serviço social e questão agrária
 Agricultura familiar
 Segurança alimentar

Carga Horária: 36 h/a

Módulo IV: Serviço Social e Educação**Temas Abordados**

Serviço social e educação
 Serviço social, esporte e lazer
 A participação do assistente social no processo escolar
 O serviço social e o turismo
 Turismo rural na agricultura familiar
 Serviço social e cidadania
 Serviço social e formação sócio-histórica do Brasil
 Administração universitária
 Gênero e etnia

Carga Horária: 36 h / a

Módulo V: Serviço Social e Gestão de Pessoas**Temas Abordados**

Gestão de pessoas
 Relacionamento interpessoal
 Humanização do atendimento
 Dinâmicas de grupo
 Conceitos sobre processo saúde-doença
 O serviço social e as relações de gênero
 O serviço social e a Instituição
 O serviço social e as relações de poder
 O serviço social e a realidade econômica contemporânea
 O serviço social e as relações "Público e Privado"
 Ciência e conhecimento
 Saúde mental
 Saúde do trabalho

Carga Horária: 36 h / a

14 ATUALIZAÇÃO EM TÉCNICAS DE SEGURANÇA EM LABORATÓRIO

Objetivo: Atualizar e sensibilizar profissionais que atuem em atividades nos laboratório em conformidade com a prática da "cultura de segurança" e qualidade do trabalho.

Carga Horária: 90 h / a

Nº de Participantes: 40

Realização: PRHAE

Módulo I: Princípios para o Trabalho Seguro em Laboratórios

Temas Abordados

Segurança no laboratório

Princípios básicos na prevenção de acidentes

Fontes causadoras de incêndios nos laboratórios e como evitá-las

Carga Horária: 20 h/a

Módulo II: Técnicas de Manipulações Básicas em Laboratório

Temas Abordados

Equipamentos de proteção individual e coletivo

Práticas de cuidado no manuseio de vidrarias em laboratórios

Transporte e manuseio de reagentes e soluções perigosas

Carga Horária: 25 h/a

Módulo III: Organização Laboratorial

Temas Abordados

Cuidados com manuseio de materiais radioativos

Descarte e cuidados com resíduos perigosos dos laboratórios

Armazenamento de produtos químicos

Locais/Recomendações/Incompatibilidade

Carga Horária: 25 h/a

Módulo IV: Segurança e Manuseio de Produtos Químicos

Temas Abordados

Como lidar com reagentes químicos e explosivos

Risco químico

Intoxicações agudas e crônicas

Carga Horária: 20 h/a

15 NR5 - COMISSÃO INTERNA DE PREVENÇÃO DE ACIDENTES

Objetivo: Treinar e capacitar os funcionários eleitos e/ou indicados para composição da CIPA na gestão 2007/2008, inclusive um cadastro de reserva para substituição em caso de vacância de cargos durante gestão.

Carga Horária: 20 horas

Nº de Participantes: 50 alunos

Realização: HC

Módulo I: Ações de Composição da Cipa

Temas Abordados

Introdução (apresentação do curso)

Noções sobre legislação trabalhista e previdenciária relativa à segurança e saúde do trabalho

Organização da CIPA e outros assuntos necessários ao exercício das atribuições da comissão

Estudo do ambiente, das condições de trabalho, bem como riscos originados do processo produtivo

Noções sobre acidentes de trabalho decorrente da exposição aos riscos existentes na instituição

Metodologia de investigação e análise de acidentes e doenças do trabalho

Princípios gerais de higiene do trabalho e de controle de riscos:

Noções sobre Síndrome da Imunodeficiência Adquirida - AIDS:

Medidas de prevenção

Prevenção de incêndio

Carga Horária: 20 h/a

16 PROGRAMAS INSTITUCIONAIS INERENTES À ÁREA HOSPITALAR

Objetivo: Fornecer informações, orientações e atualizações sobre as recomendações da C.L.T., Acordo Coletivo de Trabalho e R.J.U., a respeito das leis vigentes, para adequação as mesmas das práticas diárias.

Carga Horária: 90 horas

Nº de Participantes: 70 alunos

Realização: HC

Módulo I: Rotinas de Frequência I

Temas Abordados

Pagamento de horas extras

Preenchimento de folhas ponto

Carga Horária: 18 h/a

Módulo II: Rotinas de Frequência II

Temas Abordados

Escala de trabalho

Férias C.L.T. e R.J.U.

Banco de horas

Carga Horária: 18 h/a

Módulo III: Acordo Coletivo

Temas Abordados

Acordo coletivo

Carga Horária: 18 h/a

Módulo IV: Sistema S.I.H. Sistema de Informática Hospitalar

Temas Abordados

Sistema S.I.H.

Carga Horária: 18 h/a

Módulo V: Contratos de Trabalho

Temas Abordados

Contratos de Trabalho

Carga Horária: 18 h/a

17 PROCEDIMENTOS PARA INTERNAÇÕES

Objetivo: Orientar e capacitar os servidores lotados no Hospital de Clínicas, para o desenvolvimento de suas atividades junto aos programas de internação, possibilitando orientar e tranquilizar o paciente quando internado e o médico sobre a devida forma de preenchimento dos prontuários e guias do SUS, para uma perfeita cobrança.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Étapas de internação
Documentos exigidos
Exames necessários
Legislação reguladora

Realização: HC

18 PREVENÇÃO CONTRA NOVOS GERMES

Objetivo: Orientar servidores para as devidas formas de prevenção contra os novos germes patológicos encontrados no ambiente hospitalar, visando prevenir futuras contaminações.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados:

Novas formas de contaminação
Microorganismos multiresistentes
Formas de prevenção
Cuidados necessários

Realização: HC

19 NR 6 - EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL E EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO COLETIVA

Objetivo: Informar e orientar os servidores quanto à forma correta de utilização dos EPI – Equipamento de Proteção Individual e EPC – Equipamento de Proteção Coletiva, visando a segurança destes profissionais no desenvolvimento de suas tarefas.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Uso adequado e suas contribuições
Principais problemas decorridos da não utilização
Problemas com a utilização inadequada

Realização: HC

20 REDE BRASILEIRA DE BANCO DE LEITE HUMANO

Objetivo: Capacitar os profissionais de Banco de Leite Humano que pertencem a região de abrangência para que possam desempenhar suas funções de modo a oferecer um serviço e produto com qualidade total aos nossos clientes, cumprindo assim com uma das metas prioritárias do BLH como referência no estado. Sendo uma exigência da Rede Brasileira de Bancos de Leite Humano (BLH) – pelo centro nacional de referência – FIOCRUZ.

Carga Horária: 40 horas

Nº de Participantes: 40 alunos

Temas Abordados

A rede brasileira
Leite humano: composição, fatores de proteção, importância para saúde
Coleta
Triagem
Congelamento
Análises laboratoriais
Processamento
Armazenamento
Manejo da lactação
Cuidados com as doadoras (triagem, orientação, cadastramento), visita domiciliar, etc.

Realização: HC

21 Atualização em transfusões sanguíneas

Objetivo: Informar aos servidores em conhecimentos para os procedimentos adequados para ações em transfusões sanguíneas.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Transfusões sangüíneas e suas implicações
Principais problemas
Principais soluções para situações de emergência
Vigilância sanitária

Realização: HC

22 USO RACIONAL DOS MEDICAMENTOS DE ALTO CUSTO

Objetivo: Informar e orientar servidores quanto ao uso adequado das medicações prescritas e o seu custo, buscando otimizar sua utilização.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Medicamentos especiais
Quimioterápicos e Imunossuppressores
Administração racional de estoques
Rede com outras instituições

Realização: HC

23 ATENÇÃO FARMACÊUTICA

Objetivo: Fornecer conhecimentos teóricos, práticos e técnicos a respeito dos processos inerentes a atenção farmacêutica.

Carga Horária: 180 horas

Nº de Participantes: 50 alunos

Realização: HC

Módulo I: Indicadores de Desempenho

Temas Abordados

Metas
Aproveitamento
Resultados
Carga Horária: 50 h/a

Módulo II: Relações Interpessoais**Temas Abordados**

Relação entre sistemas de trabalho
Trabalho em equipe
Auto-estima
Auto-conceito

Carga Horária: 40 h/a

Módulo III: Acreditação Hospitalar**Temas Abordados**

Conceito
Principais implicações
Programa de acreditação

Carga Horária: 20 h/a

Módulo IV: Formação de Avaliadores Internos**Temas Abordados**

Como treinar avaliadores
Aspectos a serem avaliados
Critérios para adequação de rotinas

Carga Horária: 30 h/a

Módulo V: Interpretação das Normas e Rotinas da UFH**Temas Abordados**

Principais normas
Principais rotinas e sua descrição
Contexto de unidade funcional

Carga Horária: 20 h/a

Módulo VI: Qualidade no Atendimento**Temas Abordados**

Atendimento humanizado
Protocolos de atendimentos
Ferramentas para melhorias no atendimento

Carga Horária: 20 h/a

24 NOÇÕES DE MICROBIOLOGIA PARA MANIPULAÇÃO, HIGIENE E CONSERVAÇÃO DE ALIMENTOS.

Objetivo: Informar para os servidores para o correto processamento de alimentos e prevenção de possíveis contaminações.

Carga Horária: 60 horas

Nº de Participantes: 50 alunos

Realização: HC

Módulo I: Higiene na Produção de Alimentos**Temas Abordados**

Recepção de alimentos em ambiente de nutrição
Primeiros cuidados na preparação dos alimentos
Atenção aos procedimentos de preparação

Carga Horária: 15 h/a

Módulo II: Noções de Microbiologia para Manipuladores de alimentos**Temas Abordados**

Principais agentes patogênicos
Principais técnicas de higienização

Carga Horária: 15 h/a

Módulo III: Cuidados de Higiene Pessoal**Temas Abordados**

Técnicas de lavagem de mãos
Sistema APPCC análise de perigos e pontos

Carga Horária: 15 h/a

Módulo IV: Conservação e Nutrição**Temas Abordados**

Métodos de conservação de alimentos
Nutrição básica

Carga Horária: 15 h/a

25 CURSO INICIATIVA HOSPITAL AMIGO DA CRIANÇA

Objetivo: Mobilizar os profissionais da área de saúde e colaboradores da Maternidade do Hospital de Clínicas/UFPR, reestruturando e promovendo mudanças de rotinas e condutas, que visam apoio e incentivo ao Aleitamento Materno, conforme a Iniciativa Hospital Amigo da Criança.

Carga Horária: 20 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Palestra - Iniciativa Hospital Amigo da Criança
Aleitamento materno, uma prioridade mundial
Amamentação: sobrevivência infantil e qualidade de vida
Como retirar o leite e alimentar o bebê
Como o leite vai do peito para o bebê
Como promover a amamentação durante a gravidez e após o parto
Problemas precoces e tardios das mamas
Aleitamento materno e a mulher que trabalha fora
Como iniciar a amamentação
Como avaliar uma mamada
Como oferecer apoio permanente às nutrizes
Amamentação X Doenças X Medicação
Bebês que recusam o peito
Baixa produção de leite
Amamentação em situações especiais
Aconselhamento

Realização: HC

26 ÉTICA PROFISSIONAL

Objetivo: Abordar a história da ética, informando quanto às responsabilidades administrativa, preparando o preparando o servidor para as responsabilidades civil e penal.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Breve histórico da ética
Conceito geral de ética
Implicações do comportamento ético no trabalho
Ética nas relações

Realização: HC

27 ASSISTÊNCIA DE ENFERMAGEM EM PCR

Objetivo: Promover o treinamento em Reanimação cardíaco-pulmonar, para toda equipe de médicos e de enfermagem, incluindo os residentes que prestam assistência no Serviço de Urgência Emergência do Hospital de Clínicas/UFPR.

Carga Horária: 4 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Temas Abordados

Técnicas de reanimação
Protocolos de atendimento pediátrico
Protocolos de atendimento emergencial
Verificação e monitoramento de sinais vitais

Realização: HC

28 ATUALIZAÇÃO EM URGÊNCIA E EMERGÊNCIA

Objetivo: Propiciar conhecimento teórico e prático aos profissionais de enfermagem no atendimento aos pacientes de unidades críticas.

Carga Horária: 180 horas

Nº de Participantes: 100 alunos

Realização: HC

Módulos I: Saúde Coletiva

Temas Abordados

Conceito de saúde coletiva
Implicações da saúde coletiva
Novas interfaces da saúde coletiva

Carga Horária: 60 h/a

Módulo II: Elementos Essenciais Para O Cuidado

Temas Abordados

Quem é o cuidador?
Relação com a pessoa doente
Patologia decorrentes do cuidar

Carga Horária: 60 h/a

Módulo III: Aspectos Técnicos do Cuidado

Temas Abordados

Procedimentos adequados
Principais riscos
Metodologia adequada
Princípios de ergonomia

Carga Horária: 60 h/a

29 QUALIDADE E GESTÃO DE ATENDIMENTO AO CLIENTE

Objetivo: Informar, capacitar e desenvolver nos servidores habilidades e conhecimentos técnicos, teóricos e práticos sobre o processo de Gestão de Pessoas na qualidade no atendimento aos clientes.

Carga Horária: 180 horas

Nº de Participantes: 140 alunos

Realização: HC

Módulo I: Mudança Organizacional

Temas Abordados

Gerenciamento de mudança
Processo de mudança
Análise e diagnóstico de situação atual
Estabelecimento de metas

Carga Horária: 20 h/a

Módulo II: Liderança e Motivação

Temas Abordados

O papel de líder
Compromissos de líder
Percepção de estilos

Carga Horária: 20 h/a

Módulo III: Políticas SUS / Humaniza SUS

Temas Abordados

Humanização hospitalar
Hospital Sentinela
Acreditação hospitalar
Humaniza SUS

Carga Horária: 10 h/a

Módulo IV: Processos de Comunicação

Temas Abordados

O perfil do profissional
As interações da comunicação
Tipos de comunicação

Carga Horária: 10 h/a

Módulo V: Relacionamento Interpessoal

Temas Abordados

Relação entre sistemas de trabalho
Trabalho em equipe
Auto-estima
Auto-conceito

Carga Horária: 20 h/a

Módulo VI: Gestão de Projetos

Temas Abordados

O ambiente do projeto e sua gestão
Métodos e técnicas
Exercícios práticos

Carga Horária: 15 h/a

Módulo VII: Teorias Administrativas

Temas Abordados

Gestão de recursos humanos
Comunicação administrativa
Teoria geral da administração

Carga Horária: 15 h/a

Módulo VIII: Administração Organizacional**Temas Abordados**

Gestão empresarial
Contexto organizacional
As organizações e suas pessoas

Carga Horária: 15 h/a

Módulo IX: Psicologia Organizacional**Temas Abordados**

Teorias da personalidade
Análise de grupo de trabalho
Treinamento de equipes profissionais
Recrutamento e seleção

Carga Horária: 15 h/a

Módulo X: Noções de Estatística**Temas Abordados**

Estatística descritiva
Noções de amostragem
Estatística aplicável

Carga Horária: 10 h/a

Módulo XI: Ética no Trabalho**Temas Abordados**

Breve histórico da ética
Conceito geral de ética
Implicações do comportamento ético no trabalho
Ética nas relações

Carga Horária: 15 h/a

Módulo XII: Qualidade de vida**Temas Abordados**

Conceito de qualidade de vida
Implicações do trabalho na vida Pessoal
Projeto de vida

Carga Horária: 15 h/a

30 NR-9 LEGISLAÇÃO E CONTROLE DE RISCOS AMBIENTAIS

Objetivo: Informar sobre fatores causadores dos riscos ambientais, identificando os agentes físicos, químicos ou biológicos que, presentes nos ambientes de trabalho, são capazes de causar danos à saúde do trabalhador em função de sua natureza, concentração, intensidade ou tempo de exposição. Esclarecer as formas, equipamentos de proteção e legislação.

Carga Horária: 150 horas

Nº de Participantes: 50 alunos

Realização: HC

Módulo I: Principais Fatores de Risco**Temas Abordados**

Agentes físicos: ruído, vibrações, pressões anormais, temperaturas extremas, radiações etc.

Carga Horária: 30 h/a

Módulo II: Agentes Químicos**Temas Abordados**

Agentes químicos: poeiras, fumos, névoas, neblinas, gases, vapores que podem ser absorvidos por via respiratória ou através da pele etc.

Carga Horária: 30 h/a

Módulo III: Agentes Biológicos**Temas Abordados**

Agentes biológicos: bactérias, fungos, bacilos, parasitas, protozoários, vírus, entre outros.

Carga Horária: 30 h/a

Módulo IV: Principais Formas de Proteção**Temas Abordados**

Formas e equipamentos de proteção

Carga Horária: 30 h/a

Módulo V: Legislação Vigente**Temas Abordados**

NR 32

NR 16

Carga Horária: 30 h/a

31 CONTROLES LÓGICOS E PROGRAMADOS

Objetivo: Informar que a licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia e a selecionar a proposta mais vantajosa para a administração. Processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos.

Carga Horária: 40 horas

Nº de Participantes: 20 alunos

Temas Abordados

Concorrência
Tomada de preços
Convite
Pregão Eletrônico

Realização: HC

32 GESTÃO ORGANIZACIONAL

Objetivo: Capacitar e desenvolver nos servidores habilidades e conhecimentos para que possam enfrentar novos desafios, dentro do ambiente organizacional em transformação, no contexto de uma instituição de saúde pública federal.

Carga Horária: 180 horas

Nº de Participantes: 140 alunos

Realização: HC

Módulos I: Teorias Administrativas**Temas Abordados**

Gestão de recursos humanos
Comunicação administrativa
Teoria geral da administração

Carga Horária: 20 h/a

Módulo II: Administração Hospitalar**Temas Abordados**

Modelo de contexto hospitalar
 Participar do ambiente hospitalar
 Relação profissional de saúde paciente
 Implicações legais relacionadas aos direitos dos pacientes

Carga Horária: 20 h/a

E/**Módulo III: Qualidade na Administração Pública****Temas Abordados**

Conceito de qualidade
 Sistematização de processos
 Organização de ambientes de trabalho
 Normas ISO

Carga Horária: 16 h/a

Módulo IV: Gestão de Pessoas**Temas Abordados**

Análise de grupo de trabalho
 Treinamento de equipes profissionais
 Recrutamento e seleção

Carga Horária: 20 h/a

Módulo V: Noções de Estatística**Temas Abordados**

Estatística descritiva
 Noções de amostragem
 Estatística aplicável

Carga Horária: 16 h/a

Módulo VI: Mudanças Organizacionais (Unidade Funcional)**Temas Abordados**

Gerenciamento de mudança
 Processo de mudança
 Análise e diagnóstico de situação atual
 Estabelecimento de metas
 Unidades funcionais

Carga Horária: 16 h/a

Módulo VII: Liderança e Motivação**Temas Abordados**

O papel de líder
 Compromissos de líder
 Percepção de estilos

Carga Horária: 20 h/a

Módulo VIII: Psicologia Organizacional**Temas Abordados**

Teorias da personalidade
 Formação e comportamento de grupos de trabalho
 Treinamento e desenvolvimento
 Valorização do capital humano da organização

Carga Horária: 16 h/a

Módulo IX: Gestão de Informação em Saúde**Temas Abordados**

A informação na saúde
 Áreas comuns no contexto da saúde
 Dados compartilháveis
 Meios materiais para implementação

Carga Horária: 20 h/a

Módulo X: Marketing Institucional**Temas Abordados**

Conceito de marketing
 A imagem institucional
 A instituição e o mercado
 A comunicação com a comunidade

Carga Horária: 16 h/a

33 TERAPIA COMUNITÁRIA DE ORIENTAÇÃO SISTÊMICA

Objetivo: Desenvolver através de discussões e treinamentos junto aos alunos as bases teóricas e práticas da Terapia Comunitária de Orientação Sistêmica e construir reflexões sobre o campo da saúde mental

Carga Horária: 120 horas

Nº de Participantes: 30 alunos

Temas Abordados

Expandindo o olhar – mudando de paradigma/transformando a prática
 A cultura e a sociedade construindo subjetividades
 A teoria sistêmica e suas contribuições no desenvolvimento familiar e individual
 A rede: metáfora de pertença entre a família, indivíduo e comunidade
 Saúde mental: reflexão e construções em uma sociedade complexa
 Temas construtores da prática: resiliência, vínculo, competência, processos reflexivos e comunicação
 Cuidando de quem cuida
 Teoria da terapia comunitária de orientação sistêmica

Realização: HC

34 INFORMÁTICA BÁSICA

Objetivo: Oferecer ao servidor condições de uso do computador e da tecnologia da informática, trabalhando conhecimentos básicos e necessários à qualificação para execução das atividades inerentes ao serviço público.

Carga Horária: 90 h/a

Nº de Participantes: 15 por módulo

Módulo I: Introdução ao Processamento de Dados /Windows/Word**Temas Abordados**

Características do computador
 Hardware básico e softwares de um computador
 Vírus eletrônico de um computador

Comandos e elementos básicos
 O ambiente gráfico Microsoft Windows
 Grupos de programas
 Gerenciamento de arquivos
 Apresentação do Word
 Definições de páginas, cabeçalhos, rodapés e seções
 Formatação de textos e revisão ortográfica
 Listas automáticas, tabulações, figuras e tabelas

Carga Horária: 30 h/a

Realização: PRHAE

Módulo II: Internet

Temas Abordados

Introdução e conceitos de internet e intranet
 Serviços oferecidos pela internet e intranet
 Aplicativos
 Segurança em redes

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

Módulo III: Excel I e II

Temas Abordados

Noções básicas do Excel: fórmulas, planilhas, gráficos e suas ferramentas
 Formatação

Carga Horária: 30 h/a

Realização: PRHAE

Módulo IV: Power Point

Temas Abordados

Criando apresentações e slides
 Trabalhando com objetos do PowerPoint
 Colocando textos nos slides
 Adicionando elementos visuais nos slides
 Anotações, folhetos, apresentações de slides

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

35 INFORMÁTICA INTERMEDIÁRIA

Objetivo: Oferecer ao servidor condições de uso do computador e da tecnologia da informática, trabalhando conhecimentos necessários à qualificação para execução das atividades inerentes ao serviço público.

Carga Horária: 60 h/a

Nº de Participantes: 15 por módulo

Módulo I: Photoshop

Temas Abordados

Introdução ao programa Photoshop
 Conhecendo imagens digitais
 Gerenciamento básico de cores
 Artes gráficas
 Seleções, camadas e texto
 Filtros e efeitos especiais
 Correções

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

Módulo II: Pagemaker

Temas Abordados

Conceitos básicos
 Criando uma publicação
 Formatação e processamento de texto
 Composição e tipografia
 Elementos gráficos e objetos de texto
 Índice, conteúdo e paginação
 Definindo, aplicando e fazendo ajuste nos registros de cores
 Usando o AdobeTable
 Importando, vinculando e exportando

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

Módulo III: Flash I e II

Temas Abordados

Animações em camadas
 Camadas guia
 Interpolações de forma e movimento
 Símbolos gráficos
 Efeitos com textos e imagens
 Máscaras de edição
 Clipes de filmes
 Botões de comando e ações por comando

Carga Horária: 30 h/a

Realização: PRHAE

36 INFORMÁTICA AVANÇADA

Objetivo: Oferecer ao servidor condições de uso do computador e da tecnologia da informática, trabalhando conhecimentos avançados e necessários à qualificação para execução das atividades específicas inerentes ao serviço público.

Carga Horária: 105 h/a

Nº de Participantes: 15 por módulo

Módulo I: Excel Avançado

Temas Abordados

Vínculos
 Matrizes: fórmulas matriciais
 Distribuição de frequências, usando atributos de matriz
 Regressão linear
 Estatística descritiva
 Consolidar dados
 Matemática financeira
 Contabilidade

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

Módulo II: Corel Draw

Temas Abordados

Criando e importando gráficos
 Manipulação de objetos
 Alteração contornos de objetos e padrões internos de preenchimento
 Definições de escala, rotação e distorção de objetos
 Inclusão de texto em um desenho
 Artes com separação de cores
 Tabelas de cores
 Como usar os efeitos especiais

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

2

Módulo III: Fireworks

Temas Abordados

Interface gráfica do Fireworks
Imagens

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

H

Módulo IV: Front Page I e II

Temas Abordados

Conceitos da internet
Conceitos sobre World Wide Web
Editor do Microsoft FrontPage Explorer
Criando hyperlinks e bookmarks
Criando e utilizando
Trabalhando com imagens
Criando páginas ativas

Carga Horária: 30 h/a

Realização: PRHAE

Módulo V: Access

Temas Abordados

Introdução ao Access
Construindo um banco de dados
Trabalhando com dados
Apresentando seus dados
Trabalhando com macros

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

Módulo VI: Dreamweaver

Temas Abordados

Menu, ferramentas e painéis do Dreamweaver
Introdução: comandos básicos em HTML
Imagens mapeadas
Tabelas
Noções sobre Reference (Referência), frames e formulários
DHTML, CSS
Noções sobre Flash, Java e JavaScript
Publicação e manutenção do site na Internet

Carga Horária: 15 h/a

Realização: PRHAE

Módulo VII: Project

Conteúdo Programático

Conceitos de gerenciamento de projetos
Criando um cronograma
Trabalhando com a rede de precedência e calendário
Trabalhando com recursos e tarefas
Acompanhamento e controle dos projetos e impressão

Carga Horária: 30 h/a

Realização: HC

37 LINUX

Objetivo: Fornecer um curso de qualidade para os servidores da UFPR que têm interesse ou a necessidade de se ambientar em um sistema operacional que vêm sendo utilizado na Instituição.

Carga Horária: 75 h/a

Nº de Participantes: 15 por módulo

Realização: PRHAE

Módulo I: Introdução ao Sistema Linux

Temas Abordados

Requisitos mínimos de hardware para instalação
Ligando, instalando, utilizando a tecla inicial e desligando o computador
Alterando elementos na área de trabalho
Iniciando atividades
Entendendo o sistema de arquivos
Utilizando o drive de disquete ou CD-ROM

Carga Horária: 15 h/a

Módulo II: OpenOffice Writer

Temas Abordados

Iniciando e trabalhando na tela principal
Apresentando / ocultando na barra de ferramentas
Iniciando um documento e desenvolvendo suas formatações
Modificando texto
Imprimindo documento

Carga Horária: 15 h/a

Módulo III: Calc

Temas Abordados

Iniciando e trabalhando na tela principal
Conceitos e exercícios preliminares com planilhas
Criação de planilhas e suas ordenações
Criando gráfico

Carga Horária: 15 h/a

Módulo IV: Impress

Temas Abordados

Iniciando e trabalhando na tela principal
Modificando o plano de fundo
Modos de visualização de slides
Gravando (salvando) um documento
Inserindo figuras do arquivo

Carga Horária: 15 h/a

Módulo V: Internet

Temas Abordados

Introdução sobre a Internet e Intranet
Conceitos
Serviços oferecidos pela Internet
Aplicativos
Segurança em redes

Carga Horária: 15 h/a

38 DESENVOLVIMENTO EM AMBIENTE WEB

Objetivo: Capacitar servidores pertencentes a diversas unidades da UFPR para o desenvolvimento e manutenção de web site dinâmico.

Carga Horária: 230 h/a

Nº de Participantes: 15 por curso

Realização: PRHAE

Módulo I: Tecnologias e Padrões de Desenvolvimento na Web**Temas Abordados**

HTML

XHTML

CSS

Javascript e Padrões Web

Carga Horária: 30 h/a

Módulo II: Planejamento Visual Gráfico**Temas Abordados**

Desenvolvimento e edição de Websites

Produção de imagem

Animação e interatividade

Carga Horária: 84 h/a

Módulo III: Desenvolvimento de Websites Dinâmicos**Temas Abordados**

Programação para Web

Banco de Dados

Integração de Website com Banco de Dados

Carga Horária: 66 h/a

Módulo IV: Projeto Final

Descrição: Apresentação de trabalho em grupo, com orientação

Carga Horária: 50 h/a

39 MONTAGEM E MANUTENÇÃO DE MICROCOMPUTADORES

Objetivo: Desenvolver as aptidões técnicas dos servidores, visando à resolução de problemas básicos de informática no âmbito de suas respectivas unidades.

Carga Horária: 20 h/a

Nº de Participantes: 20

Temas Abordados

Breve histórico dos computadores

Mother Board (Placa Mãe)

Processadores

Memórias

Hard Disk (HD)

Placas Controladoras

Noções básicas de rede

Dispositivos de Entrada de Dados

Dispositivos de Saída de Dados

Modelos de gabinete

Realização: PRHAE

40 LÍNGUA ESTRANGEIRA: ESPANHOL

Objetivo: Possibilitar conhecimento teórico – prático na compreensão básica oral / escrita da Língua Espanhola. Capacitar o servidor no conhecimento do vocabulário, na compreensão de textos e na produção escrita deste idioma.

Carga Horária: 120 h/a

Nº de Participantes: 50

Realização: PRHAE

41 LÍNGUA ESTRANGEIRA: INGLÊS

Objetivo: Possibilitar conhecimento teórico – prático na compreensão básica oral / escrita da Língua Inglesa. Capacitar o servidor no conhecimento do vocabulário, na compreensão de textos e na produção escrita deste idioma.

Carga Horária: 120 h/a

Nº de Participantes: 50

Realização: PRHAE

42 LÍNGUA ESTRANGEIRA: ITALIANO

Objetivo: Possibilitar conhecimento teórico e prático na compreensão básica oral/escrita da Língua Italiana. Capacitar o servidor no conhecimento do vocabulário, na compreensão de textos e na produção escrita deste idioma.

Carga Horária: 120 h/a

Nº de Participantes: 25

Realização: PRHAE

43 LÍNGUA ESTRANGEIRA: FRANCÊS

Objetivo: Possibilitar conhecimento teórico – prático na compreensão básica oral / escrita da Língua Francesa. Capacitar o servidor no conhecimento do vocabulário, na compreensão de textos e na produção escrita deste idioma.

Carga Horária: 120 h/a

Nº de Participantes: 25

Realização: PRHAE

1 III SEMINÁRIO DOS ASSISTENTES SOCIAIS DA UFPR

Objetivo: Propiciar a discussão de temas relacionados à atuação do assistente social. Promover a troca de experiências entre a categoria profissional. Proporcionar interação e troca de vivências para os profissionais da categoria.

Carga Horária: 8 h/a

Nº de Participantes: 111

Realização: PRHAE

2 SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS DOCENTES

Objetivo: Recepcionar os servidores recém-ingressos na Instituição, integrando-os ao contexto Institucional.

Carga Horária: 8 h/a

Nº de Participantes: 215

Realização: PRHAE

3 SEMINÁRIO DE INTEGRAÇÃO DE NOVOS SERVIDORES TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS DA UFPR

Objetivo: Recepcionar os servidores recém-ingressos na Instituição, integrando-os ao contexto Institucional.

Carga Horária: 8 h/a

Nº de Participantes: 80

Realização: PRHAE

4 I SEMINÁRIO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Objetivo: Conscientizar os servidores da UFPR sobre a importância da prevenção e segurança do trabalho.

Carga Horária: 20 h/a

Nº de Participantes: 100

Realização: PRHAE

5 II SEMINÁRIO DE PREVENÇÃO E SEGURANÇA NO TRABALHO

Objetivo: Conscientizar os servidores da UFPR sobre a importância da prevenção e segurança do trabalho.

Carga Horária: 20 h/a

Nº de Participantes: 100

Realização: PRHAE

6 I SEMINÁRIO DE SECRETÁRIOS DA UFPR

Objetivo: Propiciar a discussão de temas relacionados à atuação do secretário. Promover a troca de experiências entre a categoria profissional. Proporcionar interação e troca de vivências aos profissionais da categoria.

Carga Horária: 8 horas

Nº de Participantes: 300

Realização: PRHAE

7 CICLO DE CURSOS DA SEMANA DO SERVIDOR 2007

Objetivo: Proporcionar o desenvolvimento de atividades artísticas e culturais aos servidores da UFPR.

Carga Horária: 40 h/a

Nº de Participantes: 500

Realização: PRHAE/HC

8 I SEMINÁRIO DE HUMANIZAÇÃO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS SERVIDORES DA UFPR

Objetivo: Promover a melhoria da convivência entre os servidores da UFPR, proporcionando a qualidade das relações interpessoais.

Carga Horária: 8 h/a

Nº de Participantes: 300

Realização: PRHAE

9 II SEMINÁRIO DE HUMANIZAÇÃO NAS RELAÇÕES INTERPESSOAIS DOS SERVIDORES DA UFPR

Objetivo: Promover a melhoria da convivência entre os servidores da UFPR, proporcionando a qualidade das relações interpessoais

Carga Horária: 8 h/a

Nº de Participantes: 300

Realização: PRHAE

10 GRUPO DE ESTUDOS PARA A ATUALIZAÇÃO DO DIMENSIONAMENTO DE PESSOAL TÉCNICO ADMINISTRATIVO DA UFPR

Objetivo: Promover o estudo sobre a situação atual do dimensionamento de pessoal técnico-administrativo da Instituição, através do diagnóstico e da análise de dados do quadro de pessoal.

Carga Horária: 120 h/a

Nº de Participantes: 60

Realização: PRHAE

11 GRUPO DE ESTUDOS PARA IMPLANTAÇÃO DA AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES TÉCNICO ADMINISTRATIVOS DA UFPR

Objetivo: Promover o estudo e a pesquisa sobre o processo de implantação da avaliação de desempenho para progressão por mérito do pessoal técnico-administrativo da Instituição.

Carga Horária: 120 h/a

Nº de Participantes: 60

Realização: PRHAE

12 I SEMINÁRIO DE GESTÃO POR COMPETÊNCIA: RECURSOS HUMANOS ESTRATÉGICO

Objetivo: Promover a discussão acerca do tema gestão por competência.

Carga Horária: 8 h/a

Nº de Participantes: 40

Realização: PRHAE

13 ENCONTRO DA HUMANIZAÇÃO

Objetivo: Promover as ações e trocas de experiências com outras instituições sobre os programas de humanização.

Carga Horária: 08 h/a

Nº de Participantes: 100 participantes

Realização: HC

14 COMEMORAÇÃO DE ANIVERSÁRIO DO HC

Objetivo: Eventos festivos com toda a comunidade do HC.

Carga Horária: 25 h/a

Nº de Participantes: 700 participantes

Realização: HC

15 ENCONTRO DO CENTRO CIRÚRGICO

Objetivo: Criar espaço multidisciplinar onde os servidores/funcionários com atuação na atividade e serviço de centro cirúrgico possam trocar experiências.

Carga Horária: 08 h/a

Nº de Participantes: 100 participantes

Realização: HC

16 ENCONTRO DA ACREDITAÇÃO

Objetivo: Promover as ações e trocas de experiências com outras instituições sobre os programas de Acreditação.

Carga Horária: 16 h/a

Nº de Participantes: 150 participantes

Realização: HC

17 INICIATIVA HOSPITAL AMIGO DA CRIANÇA

Objetivo: Mobilizar os profissionais da área de saúde e colaboradores da Maternidade do Hospital de Clínicas/UFPR, reestruturando e promovendo mudanças de rotinas e condutas, que visam apoio e incentivo ao aleitamento materno, conforme a iniciativa Hospital Amigo da Criança.

Carga Horária: 20 h/a

Nº de Participantes: 100 alunos

Realização: HC

18 SIPAT

Objetivo: Informar à comunidade do hospital sobre temas relacionados com a prevenção de acidentes.

Carga Horária: 11 h/a

Nº de Participantes: 700 participantes

Realização: HC

19 ENCONTRO DA UAP

Objetivo: Criar espaço multidisciplinar onde os servidores/funcionários com atuação na atividade e serviço de administração de pessoas possam trocar experiências.

Carga Horária: 08 h/a

Nº de Participantes: 50 participantes

Realização: HC

**ANEXO 2 PLANO DE
DESENVOLVIMENTO
DOS INTEGRANTES
DO PCCTAE**

1 INTRODUÇÃO

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes da Carreira visa atender às Leis 11.091, de 12 de janeiro de 2005 e 11.233, de 22 de dezembro de 2005, as diretrizes gerais estabelecidas no Decreto 5.825, de 29 de junho de 2006 e na Portaria nº 09, de 29 de junho de 2006 do Ministério da Educação e demais Resoluções da Comissão Nacional Supervisora.

O Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI da UFPR contemplará o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE, observados os princípios e diretrizes estabelecidos nos arts. 3º e 24 da Lei nº 11.091/2005 e no art. 2º do Decreto nº 5.825/2006.

A elaboração do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira - PDIPC, terá em seu bojo três programas, que são: Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal, com definição de modelos de alocação de vagas que contemplem a diversidade da UFPR; Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e Programa de Avaliação de Desempenho.

2 PRINCÍPIOS E DIRETRIZES

Os princípios e Diretrizes do PDIPC são os que seguem:

- natureza do processo educativo, função social e objetivos do Sistema Federal de Ensino;
- dinâmica dos processos de pesquisa, de ensino, de extensão e de administração, e as competências específicas decorrentes;
- qualidade do processo de trabalho;
- reconhecimento do saber não instituído resultante da atuação profissional na dinâmica de ensino, de pesquisa e de extensão;
- vinculação ao planejamento estratégico e ao desenvolvimento organizacional das instituições;
- investidura em cada cargo condicionada à aprovação em concurso público;
- desenvolvimento do servidor vinculado aos objetivos institucionais;
- garantia de programas de capacitação que contemplem a formação específica e a geral, nesta incluída a educação formal;
- avaliação do desempenho funcional dos servidores, como processo pedagógico, realizada mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, referenciada no caráter coletivo do trabalho e nas expectativas dos usuários;
- oportunidade de acesso às atividades de direção, assessoramento, chefia, coordenação e assistência, respeitadas as normas específicas;
- cooperação técnica entre as instituições públicas de ensino e as de pesquisa e dessas com o Ministério da Educação;
- co-responsabilidade do dirigente da IFE, dos dirigentes das unidades acadêmicas e administrativas, e da área de gestão de pessoas pela gestão da carreira e do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação; e
- adequação do quadro de pessoal às demandas institucionais.

3 CONCEITOS

- I. **Desenvolvimento:** processo continuado que visa ampliar os conhecimentos, as capacidades e habilidades dos servidores, a fim de aprimorar seu desempenho funcional no cumprimento dos objetivos institucionais;
 - II. **Capacitação:** processo permanente e deliberado de aprendizagem, que utiliza ações de aperfeiçoamento e qualificação, com o propósito de contribuir para o desenvolvimento de competências institucionais, por meio do desenvolvimento de competências individuais;
 - III. **Educação formal:** educação oferecida pelos sistemas formais de ensino, por meio de instituições públicas ou privadas, nos diferentes níveis da educação brasileira, entendidos como educação básica e educação superior;
 - IV. **Aperfeiçoamento:** processo de aprendizagem, baseado em ações de ensino-aprendizagem, que atualiza, aprofunda conhecimentos e complementa a formação profissional do servidor com o objetivo de torná-lo apto a desenvolver suas atividades tendo em vista as inovações conceituais, metodológicas e tecnológicas;
 - V. **Qualificação:** processo de aprendizagem baseado em ações de educação formal, por meio do qual o servidor adquire conhecimentos e habilidades tendo em vista o planejamento institucional e o desenvolvimento do servidor na carreira;
 - VI. **Desempenho:** execução de atividades e cumprimento de metas previamente pactuadas entre o ocupante da carreira e a IFE, com vistas ao alcance de objetivos institucionais;
 - VII. **Avaliação de desempenho:** instrumento gerencial que permite ao administrador mensurar os resultados obtidos pelo servidor ou pela equipe de trabalho, mediante critérios objetivos decorrentes das metas institucionais, previamente pactuadas com a equipe de trabalho, considerando o padrão de qualidade de atendimento ao usuário definido pela IFE, com a finalidade de subsidiar a política de desenvolvimento institucional e do servidor;
 - VIII. **Dimensionamento:** processo de identificação e análise quantitativa e qualitativa da força de trabalho necessária ao cumprimento dos objetivos institucionais, considerando as inovações tecnológicas e modernização dos processos de trabalho no âmbito da IFE;
 - IX. **Alocação de cargos:** processo de distribuição de cargos baseado em critérios de dimensionamento objetivos, previamente, definidos e expressos em uma matriz, visando o desenvolvimento institucional;
 - X. **Matriz de alocação de cargos:** conjunto de variáveis quantitativas que, por meio de fórmula matemática, traduz a distribuição ideal dos Cargos Técnico-Administrativos na IFE;
 - XI. **Força de trabalho:** conjunto formado pelas pessoas que, independentemente do seu vínculo de trabalho com a IFE, desenvolvem atividades técnico-administrativas e de gestão;
 - XII. **Equipe de trabalho:** conjunto da força de trabalho da IFE que realiza atividades afins e complementares;
 - XIII. **Ocupante da carreira:** servidor efetivo pertencente ao quadro da IFE que ocupa cargo do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação;
 - XIV. **Processo de trabalho:** conjunto de ações sequenciadas que organizam as atividades da força de trabalho e a utilização dos meios de trabalho, visando o cumprimento dos objetivos e metas institucionais; e
-

XV. *Cooperação Técnica*: instrumento pelo qual as Instituições entre si e com o Ministério da Educação, poderão atuar de forma sistêmica e integrada, prestando colaboração técnica através de seus servidores.

4 PLANO DE DESENVOLVIMENTO DOS INTEGRANTES DO PLANO DE CARREIRA DOS CARGOS TÉCNICO-ADMINISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO - PDIPCCTAE

Objetivos

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação busca afirmar que a política de desenvolvimento dos servidores, que envolve capacitação, aperfeiçoamento e avaliação de desempenho, deve estar orientada pelo papel do Estado e pelo projeto de cada um de seus Órgãos para, a um só tempo, responder a necessidade de qualificar os serviços e aos anseios de crescimento profissional dos servidores.

O desenvolvimento na carreira visa à qualificação do processo de trabalho, considerando sua natureza dinâmica, e o cumprimento da função social da Instituição constituindo-se em perspectiva funcional que tenha como parâmetros o planejamento, o desenvolvimento organizacional e a realização profissional dos servidores.

O Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, vinculado ao Plano de Desenvolvimento Institucional - PDI, será integrado pelos seguintes programas, conforme previsto no artigo 24 da Lei 11.091, de 12/01/2005 e no artigo 5º do decreto 5.825, de 29/06/2006:

- Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais, com definição de modelos de alocação de vagas;
- Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento; e
- Programa de Avaliação de Desempenho.

Tais programas serão amplamente discutidos e construídos, dentro dos prazos estabelecidos pela Lei 11.091/05, com a participação de todos os servidores da UFPR.

As ações de planejamento, coordenação, execução e avaliação do Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE são de responsabilidade do dirigente máximo da UFPR e das chefias das unidades acadêmicas e administrativas em conjunto com a unidade de gestão de pessoas.

A unidade de gestão de pessoas deverá assumir o gerenciamento dos programas vinculados ao Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE.

Na UFPR, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do PCCTAE será acompanhado e fiscalizado pela Comissão Interna de Supervisão, conforme disposto no § 3º do art. 22 da Lei nº 11.091/05.

Conforme o disposto no artigo 4º do Decreto nº 5.825/06, o Plano de Desenvolvimento dos Integrantes do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação será definido, visando garantir:

- I. a função estratégica do ocupante da carreira dentro da UFPR;
- II. a apropriação do processo de trabalho pelos ocupantes da carreira, inserindo-os como sujeitos no planejamento institucional;

- III. o aprimoramento do processo de trabalho, transformando-o em conhecimento coletivo e de domínio público;
- IV. a construção coletiva de soluções para as questões institucionais;
- V. a reflexão crítica dos ocupantes da carreira acerca de seu desempenho em relação aos objetivos institucionais;
- VI. a administração de pessoal como uma atividade a ser realizada pelo órgão de gestão de pessoas e as demais unidades da administração das UFPR;
- VII. a identificação de necessidade de pessoal, inclusive remanejamento, readaptação e redistribuição da força de trabalho de cada unidade organizacional;
- VIII. as condições institucionais para capacitação e avaliação que tornem viável a melhoria da qualidade na prestação de serviços, no cumprimento dos objetivos institucionais, o desenvolvimento das potencialidades dos ocupantes da carreira e sua realização profissional como cidadãos;
- IX. a avaliação de desempenho como um processo que contemple a avaliação realizada pela força de trabalho, pela equipe de trabalho e pela IFE e que terão o resultado acompanhado pela comunidade externa; e
- X. a integração entre ambientes organizacionais e as diferentes áreas do conhecimento.

Orçamento

A execução do Plano e seus Programas será custeada por recurso do orçamento da UFPR, conforme rubrica específica, aprovado pelo Conselho Universitário.

O orçamento poderá especificar recurso do Tesouro, bem como recurso próprio, na forma da lei, a fim de dar conseqüência em especial aos programas de capacitação, aperfeiçoamento e de avaliação de desempenho.

4.1 Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas

4.1.1 Justificativa

A nova dinâmica das sociedades contemporâneas promove profundas mudanças e relações no mundo do trabalho. Busca-se insistentemente, melhoria na qualidade dos serviços prestados aos cidadãos, otimizando-se os recursos disponíveis, com a desejável transparência de suas ações.

Neste novo contexto a gestão administrativa necessita minimizar seus processos burocráticos, sendo menos hierárquica e mais participativa; rever os procedimentos para simplificá-los: eliminar os desnecessários, dimensionar racionalmente suas equipes de trabalho, gerenciar seus custos, avaliar seus resultados e, sobretudo, desenvolver o seu capital principal: as pessoas.

A adequação dos recursos humanos tem constituído tarefa prioritária no atual contexto de mudança, implicando o estabelecimento de nova cultura organizacional, o desenvolvimento de pessoal, na implantação de sistema remuneratório adequado, que estimule o desempenho por meio de incentivos, e na reorganização de carreiras e cargos, de forma a compatibilizar a necessária reconstrução do aparelho do Estado.

A política de cortes de verbas e do quadro de pessoal, implementada pelos governos anteriores, revelam o descaso com as IFES e a precariedade por suas condições de trabalho. Com essa política, não é preciso muito para se ter a idéia da situação do quadro de pessoal da UFPR, que hoje apresenta-se insuficiente em termos numéricos, bem como, desmotivado para atender as necessidades institucionais.

Considerando-se que nos últimos anos a UFPR vem realizando, um esforço no sentido de ampliar o número de vagas, fato este que é comum a todas as IFES, ver-se-á que mesmo com a autorização dos concursos ocorridos ainda tem-se o quadro de pessoal menor do que o de 1997, ano em que atingiu-se o maior e não ideal, número de servidores públicos no quadro da UFPR.

Esta situação coloca em risco a possibilidade de atender-se as necessidades em educação da população, bem como atingir as metas traçadas no planejamento estratégico. A qualidade de qualquer projeto pedagógico está comprometida, se não há servidores suficientes para executá-lo. O ensino, a pesquisa e a extensão, com qualidade socialmente referenciada, necessitam de quadro pessoal suficiente, qualificado e motivado.

A nova carreira, enquanto instrumento de gestão, propõe um modelo gerencial, que prioriza os objetivos institucionais como elemento fundamental para definição da política de gestão de pessoas nas IFES. Esta política, calcada no desenvolvimento do servidor, sempre em consonância com o desenvolvimento institucional, pretende, através do Programa de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal e Modelo de Alocação de Vagas, repensar o quadro de servidores na UFPR, estudo este que já vem sendo desenvolvido na instituição.

Este programa, faz uma análise dos aspectos quantitativos e qualitativos do quadro atual. Nesta análise é fundamental apontar-se a necessidade ideal de pessoal nas unidades de trabalho, identificando-se os desvios de função existentes, e a realidade da terceirização de algumas atividades. Somente com dados consistentes será possível a Administração da UFPR pensar o remanejamento, a reposição e ampliação do quadro de servidores.

A composição da força de trabalho que atenda as necessidades institucionais deve indicar, a partir deste programa, mais que uma política de ampliação de vagas e de quadro. Deve prever a substituição gradual dos trabalhadores terceirizados e precários, por servidores concursados, e também a adequação da força de trabalho em cada órgão ao processo de trabalho e inovações tecnológicas, tendo em vista os objetivos, o planejamento e a avaliação institucional.

A existência deste programa permite estabelecer uma matriz que possa dar conta da diversidade de unidades que compõem a UFPR, a diversidade de setores e ambientes organizacionais. E, por fim, ressaltar a necessidade de que em cada unidade, ao se aplicar tal matriz e fazer a alocação de cargos, sejam observadas peculiaridades como: condições de trabalho, composição etária, saúde ocupacional do quadro, organização do processo de trabalho, condições tecnológicas e outras detectadas pelas áreas de gestão de pessoas.

4.1.2 Objetivos

4.1.2.1 Objetivo Geral

Estabelecer a matriz de alocação de cargos e definir os critérios de distribuição de vagas em conformidade com o art. 6º do Decreto 5.825/06, mediante:

- I. a análise do quadro de pessoal, inclusive no que se refere à composição etária e à saúde ocupacional;
- II. a análise da estrutura organizacional da IFE e suas competências;
- III. a análise dos processos e condições de trabalho; e
- IV. as condições tecnológicas da IFE.

4.1.2.2 Objetivos Específicos

- I. identificar a força de trabalho da IFE e sua composição, conforme estabelecido neste Decreto;
- II. descrever as atividades dos setores em relação aos ambientes organizacionais e à força de trabalho;
- III. descrever as condições tecnológicas e de trabalho;
- IV. identificar a forma de planejamento, avaliação e do nível de capacitação da força de trabalho da IFE;
- V. analisar os processos de trabalho com indicação das necessidades de racionalização, democratização e adaptação às inovações tecnológicas;
- VI. identificar a necessidade de redefinição da estrutura organizacional e das competências das unidades da IFE;
- VII. aplicar a matriz de alocação de cargos e demais critérios para o estabelecimento da real necessidade de força de trabalho;
- VIII. comparar a força de trabalho existente e a necessidade identificada, de forma a propor ajustes;
- IX. remanejar internamente o pessoal com vistas ao ajuste da força de trabalho à matriz de alocação de cargos; e
- X. identificar a necessidade de realização de concurso público, a fim de atender às demandas institucionais.

4.1.3 Indicadores

A análise da Força de trabalho deverá considerar os indicadores estabelecidos pela Comissão Nacional Supervisora da Carreira, associadas ao estudo institucional já em curso. Estes indicadores serão estabelecidos levando em consideração os objetivos pedagógicos do órgão; o número de alunos; área física e construída, bem como a finalidade institucional a que se destina; as particularidades do processo de ensino, pesquisa, extensão, assistência e gestão; o número de cursos e o horário de funcionamento destes e, nos casos dos Hospitais/UFPR, o número de leitos e procedimentos, o tipo/nível de atendimento, e demais particularidades que os envolvem.

Outras unidades com particularidades a serem observadas são as fazendas experimentais, os campi avançados e o hospital veterinário onde devem ser considerados os espaços físicos (fazenda com área de plantio/criação de animais/ vegetação) bem como o atendimento veterinário.

4.1.4 Matriz

A matriz de alocação de cargos deverá ser elaborada pela administração após a definição dos indicadores e a relação entre estes e publicadas por resolução de seu colegiado máximo

4.1.5 Reorganização do Processo de Trabalho

Reorganizar o processo de trabalho constitui-se, pois, em processo participativo de análise diagnóstica da situação atual do processo de trabalho nos órgãos que subsidie e se pautem no planejamento estratégico institucional com vistas à execução de seu projeto pedagógico. Neste sentido, seu resultado pode expressar-se, entre outras, nas seguintes ações:

- I. abertura de concurso público para reposição e ampliação de pessoal buscando concretizar o quadro ideal e o fim da terceirização e outras formas de vínculo;
- II. redefinição de estrutura e competências de órgãos;
- III. democratização das relações de trabalho;
- IV. definição do papel e responsabilidades das direções e chefias;
- V. redistribuição de atividades e tarefas entre os servidores;
- VI. melhoria das condições de trabalho;
- VII. racionalização dos processos de trabalho e inovações tecnológicas cabíveis, e
- VIII. remoção interna dos servidores.

4.2. Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento

4.2.1 Justificativa

As transformações dos processos de trabalho e a rapidez com que surgem novos conhecimentos e informações têm exigido uma capacitação permanente e continuada para propiciar um atendimento qualitativo por parte dos servidores técnico-administrativos em educação.

Essa capacitação possibilita aos servidores qualidade e competência técnica na execução de suas atividades, potencializando o desempenho individual e coletivo para o desenvolvimento humano, profissional e institucional.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento, em consonância com as Leis 11091/05 e 11233/05, o Decreto 5825/06 e a Portaria 09/06-MEC, compreenderá a capacitação nas suas mais diversas formas, correspondentes à natureza das atividades do serviço público na área da educação, às exigências dos cargos e ambientes da carreira, incluindo a educação formal.

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deve contemplar a participação de todos os trabalhadores que concorrem, de forma continuada, para a realização das atividades institucionais.

4.2.2. Objetivos

4.2.2.1 Objetivo Geral

Implantar na UFPR um programa de capacitação e aperfeiçoamento, que seja continuado e atenda às necessidades institucionais, proporcionando aos servidores as condições necessárias ao cumprimento de seu papel como profissional e os requisitos necessários ao seu pleno desenvolvimento na carreira.

4.2.2.2 Objetivos Específicos

- I. contribuir para o desenvolvimento do servidor, como profissional e cidadão;
- II. capacitar o servidor para o desenvolvimento de ações de gestão pública; e
- III. capacitar o servidor para o exercício de atividades de forma articulada com a função social da Universidade.

4.2.3 Linhas de Capacitação e Desenvolvimento

O Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento deverá ser implementado nas seguintes linhas de desenvolvimento:

- I. iniciação ao serviço público: visa ao conhecimento da função do Estado, das especificidades do serviço público, da missão da IFE e da conduta do servidor público e sua integração no ambiente institucional;
- II. formação geral: visa à oferta de conjunto de informações ao servidor sobre a importância dos aspectos profissionais vinculados à formulação, ao planejamento, à execução e ao controle das metas institucionais;
- III. educação formal: visa à implementação de ações que contemplem os diversos níveis de educação formal;
- IV. gestão: visa à preparação do servidor para o desenvolvimento da atividade de gestão, que deverá se constituir em pré-requisito para o exercício de funções de chefia, coordenação, assessoramento e direção;
- V. inter-relação entre ambientes: visa à capacitação do servidor para o desenvolvimento de atividades relacionadas e desenvolvidas em mais de um ambiente organizacional; e
- VI. específica: visa à capacitação do servidor para o desempenho de atividades vinculadas ao ambiente organizacional em que atua e ao cargo que ocupa.

4.2.4 Ações que capacitam

Todas as ações de capacitação a serem reconhecidas deverão estar previstas nos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição. Nem toda ação reverterá em progressão, contudo poderá ser levada em conta quando da avaliação de desempenho, tais como:

- a) atuação como instrutor/monitor nos programas de capacitação e aperfeiçoamento;
 - b) congressos;
 - c) cooperação Técnica;
 - d) cursos;
 - e) cursos de Extensão;
 - f) encontros;
-

- g) estágios profissionais;
- h) grupos de Estudos;
- i) grupos de Trabalho;
- j) jornadas;
- k) oficinas, bem como qualquer atividade que proporcione novos conhecimentos;
- l) palestras;
- m) participação em Eventos Internos e Externos;
- n) participação como aluno especial em disciplina de cursos de educação formal;
- o) participação em Projetos institucionais e acadêmicos;
- p) produção científica;
- q) semanas científicas;
- r) seminários;
- s) simpósios; e
- t) workshops.

4.2.5 Ações que propiciam progressão

O programa anual de capacitação e aperfeiçoamento deverá especificar quais das atividades, em consonância com as diretrizes nacionais estabelecidas no Decreto 5825/06, poderão ser utilizadas para a progressão por capacitação profissional dos servidores, respeitadas:

- I. a carga horária de capacitação prevista para o nível de classificação e o nível de capacitação;
- II. a ação poderá ser única ou modular;
- III. relacionada diretamente ao cargo, atividades e/ou ambiente; e
- IV. certificação reconhecida pela UFPR.

4.2.6 Participantes

A definição dos participantes do programa anual de capacitação e aperfeiçoamento deverá ser feita a partir de cada local de trabalho em processo coletivo que envolva as chefias e os trabalhadores, observados os objetivos e metas institucionais de cada setor e da Instituição como um todo e, ainda, dos resultados dos processos de avaliação.

Podem ser recrutados como instrutores e/ou monitores no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição além de outros, docentes, técnico-administrativos da UFPR, dentro de suas áreas de atuação, cujas atividades desenvolvidas no Programa serão incluídas em suas atribuições funcionais.

A participação dos servidores no Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento da Instituição poderá implicar em afastamento total ou parcial de acordo com o projeto Institucional.

A avaliação do Programa de Capacitação e Aperfeiçoamento compreende um processo participativo que envolve todos os atores da ação pelo qual se verifica o alcance dos objetivos estratégicos, gerencial e operacional da Instituição e se estabelece indicadores para a ação seguinte.

4.3 Programa de Avaliação de Desempenho

4.3.1 Justificativa

Qualquer planejamento de trabalho baseia-se em objetivos a serem atingidos e no cumprimento da função social da Instituição e requer avaliação sobre o resultado alcançado, através da identificação e análise dos elementos facilitadores e dificultadores presentes no processo.

A avaliação visa subsidiar o planejamento institucional, especialmente quanto à política de gestão de pessoal, na definição dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento e de Dimensionamento das Necessidades Institucionais de Pessoal da UFPR. Além disso, é instrumento para o desenvolvimento na carreira, por progressão por mérito profissional, constituindo-se em processo contínuo, sistemático e com caráter pedagógico.

A proposta para os processos de avaliação de desempenho na UFPR parte do princípio de que a esta deve integrar o processo de avaliação institucional, orientando-se por objetivos, metas e responsabilidades definidos coletivamente em grupos de trabalho e referenciados nas expectativas do público usuário. Em respeito ao princípio da co-responsabilidade de gestão, o processo deve ser descentralizado, em sua execução, com ênfase em aspectos qualitativos e processuais, garantindo subsídios para a melhoria das condições de trabalho e dos serviços prestados.

4.3.2 Objetivos

4.3.2.1 Geral

Promover o desenvolvimento institucional, subsidiando a definição de diretrizes para políticas de gestão de pessoas e garantindo a melhoria da qualidade dos serviços prestados à comunidade.

4.3.2.2 Específicos

O resultado do Programa de Avaliação de Desempenho deverá:

- I. fornecer indicadores que subsidiem o planejamento estratégico, visando ao desenvolvimento de pessoal da IFE;
- II. estimular o trabalho coletivo, visando ampliação do nível de participação dos servidores no planejamento institucional;
- III. identificar os aspectos facilitadores e dificultadores ao desempenho, relacionados às condições de trabalho coletivo e individual, visando o melhor aproveitamento daqueles e a superação desses;
- IV. propiciar condições favoráveis à melhoria dos processos de trabalho;
- V. identificar e avaliar o desempenho coletivo e individual do servidor, consideradas as condições de trabalho;
- VI. subsidiar a elaboração dos Programas de Capacitação e Aperfeiçoamento, bem como o dimensionamento das necessidades institucionais de pessoal e de políticas de saúde ocupacional; e
- VII. aferir o mérito para progressão.

4.3.3 Estratégia Metodológica

Os instrumentos a serem utilizados para a avaliação de desempenho deverão ser estruturados, com base nos princípios de objetividade, legitimidade e publicidade e na adequação do processo aos objetivos, métodos e resultados definidos no Decreto 5.825/06.

O Programa de Avaliação de Desempenho, como processo pedagógico, coletivo e participativo, abrangerá, de forma integrada, a avaliação:

- I. das ações da Instituição;
- II. das atividades das equipes de trabalho;
- III. das condições de trabalho; e
- IV. das atividades individuais, inclusive as das chefias.

4.3.4 Periodicidade

A aplicação do processo de avaliação de desempenho deverá ocorrer no mínimo uma vez por ano, ou em etapas necessárias a compor a avaliação anual, de forma a atender à dinâmica de funcionamento da Instituição.

4.3.5 Participantes

Participarão do processo de avaliação todos os integrantes da equipe de trabalho e usuários.

A Instituição deverá organizar e regulamentar formas sistemáticas e permanentes de participação de usuários na avaliação dos serviços prestados, com base nos padrões de qualidade em atendimento por ela estabelecidos.

**ANEXO 3 ANTE-PROJETO DE
AUTO-AVALIAÇÃO
INSTITUCIONAL**

1 INTRODUÇÃO

A Auto-avaliação é um processo contínuo por meio do qual uma instituição constrói conhecimento sobre sua própria realidade, buscando compreender os significados do conjunto de suas atividades para melhorar a qualidade educativa e alcançar maior relevância social. Para tanto, sistematiza informações, analisa coletivamente os significados de suas realizações, desvenda formas de organização, administração e ação, identifica pontos fracos, bem como pontos fortes e potencialidades, e estabelece estratégias de superação de problemas.

Esta proposta apóia-se na Lei 10.861 que institui o Sistema Nacional de Avaliação da Educação Superior - SINAES. Pretende consolidar a auto-avaliação de modo abrangente, sistêmico, contínuo sintetizando as dimensões que definem a Instituição.

2 HISTÓRICO DA UFPR

A Universidade Federal do Paraná (UFPR) é a mais antiga universidade brasileira, no verdadeiro sentido do termo: conjunto de cursos de nível superior. Foi criada em 19 de dezembro de 1912, fruto dos cursos de Direito, Engenharia, Odontologia, Farmácia e Comércio, pelo empenho de ilustres paranaenses como Victor Ferreira do Amaral, Alfredo Romário Martins e Dario Vellozo. Restaurada em 1º de abril de 1946, passou a ser uma instituição pública federal pela Lei N° 1254, de 4 de dezembro de 1950, com sede e foro na cidade de Curitiba, Estado do Paraná.

Em seus noventa e três anos de existência a Instituição tem experimentado diferentes enfoques e práticas gerenciais, frutos de mudanças conjunturais internas e externas. A velocidade das transformações sociais e a rápida evolução do conhecimento têm demandado uma mudança no seu perfil, provocando uma expansão na oferta de cursos e melhorias nos serviços prestados por ela.

O Perfil da UFPR, em 2006:

- Quatro Campi em Curitiba, Campus de Palotina, Campus em Matinhos, Centro de Estudos do Mar no Campus em Pontal do Paraná, Museu de Arqueologia e Etnologia de Paranaguá, Fazenda Experimental Canguiri em Pinhais, Estação Experimental de Rio Negro, Fazenda Experimental de São João do Triunfo, Fazenda Experimental de Bandeirantes, Fazenda Experimental de Castro, Estação Experimental de Paranavaí;
- 73 cursos de graduação com 22.460 alunos matriculados;
- Educação à Distância: Núcleo de Educação a Distância com 874 alunos matriculados e a Escola Técnica da UFPR com 21.034 alunos matriculados;
- 37 cursos de residência médica com 228 alunos matriculados;
- Escola Técnica com um curso ensino médio com 327 alunos matriculados, 22 cursos técnicos presenciais com 1263 alunos, 17 cursos de iniciação profissional com 296 alunos matriculados, um curso de qualificação profissional com 608 alunos matriculados e 3 cursos de especialização técnica com 90 alunos matriculados;
- 47 cursos/programas de mestrado com 2.263 alunos matriculados;
- 29 cursos/programas de doutorado com 973 alunos matriculados;
- 15 Programas, 85 projetos e 372 cursos de Extensão;
- Corpo docente conta com 1.972 professores (129 graduados, 116 especialistas, 528 mestres, 1105 doutores), e 94 professores na Escola Técnica;
- No quadro dos funcionários técnico-administrativos são 1.717 na UFPR, 1.970 no Hospital das Clínicas e 17 na Escola Técnica;
- Uma área física de 8.753.649 m² com 334.169 m² de área construída;

- Um Hospital Universitário (Hospital das Clínicas);
- Mantém, em parceria com o Estado do Paraná e com o Município de Curitiba, outros dois hospitais (Hospital do Trabalhador e Hospital Maternidade Victor Ferreira do Amaral);
- Um Hospital Veterinário em Curitiba; e
- Um Hospital Veterinário em Palotina.

3 BREVE HISTÓRICO DO PROCESSO DE AVALIAÇÃO INSTITUCIONAL NA UFPR

O resgate histórico mostra que a avaliação está associada a um referencial de qualidade, e, nos diferentes modos de compreensão, fez parte das lutas do Movimento de Docentes das Universidades Brasileiras desde a década de 60.

Em 1987 foi criado um grupo encarregado de elaborar o projeto de melhoria da qualidade do ensino de graduação, habilitando a UFPR junto ao PADES/MEC – Programa de Apoio e Desenvolvimento do Ensino Superior. A então denominada PREP - Pró-Reitoria de Ensino e Pesquisa - deu os passos iniciais para a sistematização de ações avaliativas que se desenvolviam no interior da Universidade e para a configuração de um projeto político-pedagógico que viesse a estabelecer uma efetiva relação entre Universidade e Sociedade.

Em 1988 foi designada pela PREP a primeira Comissão de Avaliação da UFPR, incumbida de organizar e estimular o processo de avaliação no âmbito da instituição, tendo a graduação como eixo condutor. Tinha como objetivos gerais:

- trazer para a Universidade os resultados do debate nacional sobre a avaliação;
- criar espaço necessário para o desencadeamento do processo de avaliação de forma sistemática; e
- traçar, explicitar e debater diretrizes para avaliação institucional.

Neste período foram delineadas as diretrizes básicas e promovidos encontros e seminários sobre avaliação, além de editados a série Cadernos de Avaliação e divulgados documentos e textos sobre o tema.

A institucionalização do Processo de Avaliação ocorreu com a inserção da avaliação institucional no Plano de Ação da Gestão 1990/1994, ocasionando um grande impulso às ações que vinham se desenvolvendo. Deste modo, a avaliação institucional, entendida como condição para o desenvolvimento qualitativo do ensino superior, passou a ser empreendida no período em questão sob a forma de processo envolvendo três aspectos associados: o projeto pedagógico, a estrutura curricular e o desempenho acadêmico dos docentes. Sem representar prejuízo para as demais áreas do conjunto universitário, a ênfase no ensino de graduação demonstrou ser uma opção viável para o estabelecimento de uma cultura avaliativa que, aos poucos, se disseminava.

Em função da divulgação e participação em encontros nacionais, o processo de avaliação desenvolvido neste período na UFPR configurou-se como uma das referências significativas na área, o que veio a se constituir em oportunidades efetivas de intercâmbio com as demais instituições universitárias brasileiras, contribuindo para a consolidação da proposta nacional de avaliação. A UFPR participou da elaboração da referida proposta, explicitada em 1993 no documento “Avaliação das Universidades Brasileiras”, base do PAIUB – Programa de Avaliação Institucional das Universidades Brasileiras, que veio a ser implantado a partir de 1994.

A partir das ações iniciais de avaliação, foram estabelecidas as seguintes metas:

- consolidação e expansão da avaliação dos cursos e reestruturação curricular, abrangendo as dimensões interna e externa da Universidade;
- avaliação do conjunto dos cursos noturnos sob a ótica da relação educação e trabalho;
- avaliação do docente pelo discente na perspectiva da avaliação das disciplinas, a partir de experimento piloto que se expandiu para todos os cursos;
- auto-avaliação docente como decorrência da análise do previsto/realizado em relação aos Planos Individuais de Trabalho;
- avaliação do desempenho docente envolvendo atividades-fim e de administração, com vistas à progressão na carreira;
- avaliação da carga de trabalho docente através da análise dos planos departamentais e dados disponíveis no Departamento de Assuntos Acadêmicos;
- desenvolvimento de um sistema de avaliação da produtividade docente em ação conjunta e integrada entre as instâncias competentes (pró-reitorias, Conselho de Ensino e Pesquisa e CPPD – Comissão Permanente de Pessoal Docente);
- avaliação do desempenho técnico-administrativo; e
- avaliação da gestão financeira.

A partir de 1994 a avaliação passou a abranger todos os aspectos da vida universitária, tendo como pressuposto a interação entre planejamento institucional e avaliação enquanto elementos orientadores da tomada de decisão. A Comissão de Avaliação Institucional, redimensionada em sua composição e redefinida em suas atividades, ficou vinculada ao gabinete da Reitoria, com a garantia do compromisso da administração superior da Universidade. Com o advento do PAIUB, a Comissão passou à elaboração e coordenação do Projeto de Avaliação Institucional da UFPR biênio 94-95. Os objetivos gerais estabelecidos para o período foram:

- intensificar a discussão com a comunidade universitária, sensibilizando-a para uma participação mais efetiva no processo de avaliação;
- dar seqüência ao processo de avaliação do ensino de graduação na perspectiva de avaliação dos cursos, considerando os indicadores internos e os externos;
- consolidar o Banco de Dados sobre o ensino de graduação e o sistema de avaliação da produtividade docente, adequando as informações aos parâmetros estabelecidos pelo PAIUB;
- reorganizar a estrutura institucional para o planejamento, a implementação e o acompanhamento do projeto de avaliação institucional;
- adequar a metodologia às exigências do modelo nacional; e
- descentralizar o controle e acompanhamento das ações desenvolvidas em termos de avaliação dos docentes pelos discentes, avaliação da força de trabalho docente e do pessoal técnico-administrativo, avaliação da produção acadêmica e avaliação da execução dos programas de gestão.

A partir das necessidades detectadas pela avaliação institucional foram implantadas medidas saneadoras como:

- incentivo à formação de grupos de estudo;
 - promoção de assessoramento didático-pedagógico;
 - criação do Fórum Permanente de Coordenadores de Cursos de Graduação;
 - desenvolvimento de projeto para os cursos de licenciatura em articulação com o PROLICEN/MEC - Programa das Licenciaturas; e
 - desenvolvimento de projeto para os laboratórios de ensino em articulação com o PROGRAD/MEC - Programa de Graduação.
-

A expansão do processo de avaliação ocorreu com o Projeto de Avaliação Institucional para o biênio 1996-97, tendo como norte o PAIUB. Entre outros, os resultados até então obtidos apontavam para a necessidade de aprofundamento em questões desafiadoras como o aperfeiçoamento das formas de ingresso na graduação e na pós-graduação, bem como as condições de mobilidade e permanência do corpo docente.

Como integrante da AUGM – Associação de Universidades Grupo Montevideo, a UFPR passou a coordenar neste âmbito o Núcleo Disciplinar “Avaliação Institucional”, abrindo perspectivas para o intercâmbio de experiências e possibilidades de realização da avaliação externa.

Durante praticamente três gestões administrativas (1986-90; 1990-94; 1994-98), as ações se desenvolveram num movimento crescente de valorização e se caracterizaram pela continuidade e expansão. Durante esse período, o cerne principal foi o ensino de graduação, mas paulatinamente foram sendo agregadas novas visões, não só nas áreas-fim como também nas áreas-meio.

O processo institucional de avaliação foi interrompido no período de 1998 a 2002, em função da mudança de orientação na gestão da UFPR, quando as ações ganharam novamente as características de ações isoladas e fragmentadas. Foi perdido com isto o elo de uma corrente que indicava um processo contínuo de auto-conhecimento e um amplo campo para análises e estudos calcado em análises sistemáticas do cotidiano da vida universitária.

O planejamento é um processo permanente e concebido com a efetiva participação da comunidade, sendo indissociado da avaliação institucional.

No seu Planejamento Estratégico a UFPR estabeleceu como *missão*:

Fomentar, construir e disseminar o conhecimento, contribuindo para a formação do cidadão e desenvolvimento sustentável.

E definiu os seguintes princípios, áreas temáticas e valores:

Princípios

- Universidade pública, gratuita, de qualidade e comprometida socialmente;
- Indissociabilidade entre Ensino, Pesquisa e Extensão;
- Liberdade na construção e autonomia na disseminação do conhecimento;
- Respeito a todas as instâncias da sociedade organizada;
- Participação democrática e representativa dos três segmentos da comunidade universitária nas políticas e decisões institucionais.

Áreas Estratégicas

- Indissociabilidade das atividades;
- Ensino;
- Pesquisa;
- Extensão e Cultura;
- Gestão institucional;
- Responsabilidade social.

Valores

- Comprometimento com a construção do saber e formação de profissionais competentes e comprometidos socialmente;
 - Ambiente pluralista, onde o debate público é instrumento da convivência democrática;
 - Preservação e disseminação da cultura brasileira;
 - Proposição de políticas públicas;
 - Comprometimento da comunidade universitária com a Instituição;
-

- Gestão participativa, dinâmica e transparente, comprometida com melhores condições de trabalho e qualidade de vida;
- Isonomia no tratamento dispensado às Unidades da Instituição;
- Respeito aos critérios institucionais aprovados em Conselhos Superiores, usados na alocação interna de recursos;
- Cultura de planejamento e avaliação contínua da vida universitária.

Na retomada efetiva do processo de avaliação, foram realizados os eventos: Seminário Internacional de Avaliação Institucional da Educação Superior e Seminário Interno sobre Avaliação Institucional. Foram lançados para a comunidade interna da UFPR os Cadernos de Avaliação Institucional - Série Estudos e socializados com a comunidade paranaense no dia 19 de dezembro de 2002 no Auditório da Reitoria. Dentre outras ações, foi reformulada a avaliação do docente pelo discente na perspectiva da avaliação das disciplinas, utilizando o sistema on-line INTRANET.

A UFPR busca construir uma cultura de avaliação na qual a participação seja a palavra-chave no processo de auto-conhecimento e culmine no aumento da qualidade da formação dos seus alunos e dos seus serviços prestados à sociedade.

4 OBJETIVOS DA AUTO-AVALIAÇÃO

4.1 Objetivo geral

Consolidação de uma cultura de avaliação participativa, para o auto-conhecimento e o aperfeiçoamento do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão na UFPR, por meio do binômio planejamento/avaliação.

4.2 Objetivos específicos

- Integrar as diversas iniciativas de avaliação já existentes na Instituição;
- Implantar processo contínuo de auto-avaliação;
- Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa, da extensão e da gestão;
- Propiciar à comunidade acadêmica a autoconsciência de suas qualidades, problemas e desafios;
- Fortalecer o compromisso social da Instituição; e
- Colaborar com transparência da Instituição, socializando as informações.

5 PLANO DE AÇÃO

O projeto deverá ser realizado nas seguintes etapas:

Etapa 1: Preparação

Constituição:

- Constituição da Comissão Própria de Avaliação(CPA) - Portaria nº1.185, de 04 de junho de 2004; e
 - Elaboração e aprovação do Regimento da CPA – Resolução nº 15/05 COUN, de 04 de maio de 2005.
-

Planejamento:

- Elaboração do projeto de auto-avaliação institucional; e
- Levantamento das ações de avaliação já existentes na instituição;

Sensibilização:

- Realização de seminário, com participação dos gestores das unidades administrativas da Instituição;
- Realização de seminários internos; e
- Divulgação interna e externa utilizando os meios de comunicação da Instituição.

Etapa 2: Desenvolvimento

- Definição de grupos de trabalho;
- Análise das ações de avaliação já existentes na instituição;
- Definição do escopo da auto-avaliação;
- Elaboração e proposição de instrumentos avaliativos;
- Execução da avaliação segundo as dimensões descritas abaixo e detalhadas a seguir:
 - a) A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional;
 - b) A política para o ensino de graduação e de pós-graduação, a pesquisa, a extensão, a prestação de serviços e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica e as bolsas acadêmicas;
 - c) A responsabilidade social da instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural;
 - d) A comunicação com a sociedade;
 - e) As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho;
 - f) Organização e gestão da instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com o Ministério da Educação, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios;
 - g) Infra-estrutura física, especialmente a de ensino, de pesquisa, de extensão, biblioteca, recursos de informação e comunicação;
 - h) Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional;
 - i) Políticas de atendimento aos estudantes;
 - j) Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior; e
 - k) Outros.
- Análise e sistematização das informações; e
- Definição e elaboração de relatórios.

Etapa 3: Consolidação:

- Sistematização dos resultados da avaliação nas 10 dimensões;
 - Elaboração do relatório final;
 - Divulgação para a comunidade; e
 - Meta-avaliação.
-

6 DETALHAMENTO DAS DIMENSÕES DA AUTO-AVALIAÇÃO

6.1 A missão e o Plano de Desenvolvimento Institucional

Categoria 1.1: Missão.

Aspectos Analisados:

- Identidade entre a Instituição e a missão estabelecida;
- Coerência entre a missão e o contexto local e regional;
- Importância local e regional na comunidade onde a Instituição se insere; e
- Coerência entre a missão e os planos, programas, projetos e políticas institucionais.

Categoria 1.2: Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)

Aspectos Analisados:

- Aderência com a realidade institucional, avaliando se o PDI está aderente com a missão e com o contexto onde a Instituição está inserida;
- Avaliação da implementação do PDI, se o que foi planejado está sendo executado e se está atendendo o cronograma previsto;
- Envolvimento e participação efetiva dos órgãos colegiados e demais instâncias organizacionais na construção, implementação e revisão do PDI;
- Articulação entre o PDI e o Projeto Político Pedagógico (PPI);
- Articulação do PDI com a gestão e avaliação institucionais; e
- Articulação do PDI com as normas internas (Estatuto, Regimento Interno, Resoluções).

6.2 Dimensão 2: A política para o ensino de graduação e de pós-graduação, a pesquisa, a extensão, a prestação de serviços e as respectivas normas de operacionalização, incluídos os procedimentos para estímulo à produção acadêmica, as bolsas acadêmicas.

Categoria 2.1: Ensino de Graduação

Aspectos Analisados:

Políticas para o ensino de graduação, de graduação tecnológica e de cursos de educação à distância:

- Concepção de currículos e organização didático-pedagógica de acordo com a missão da Instituição, as diretrizes curriculares e a inovação da área;
- Práticas pedagógicas em relação à transmissão das informações e à utilização de processos participativos de construção do conhecimento;
- Pertinência dos currículos em relação aos objetivos institucionais, às demandas sociais e às necessidades profissionais e individuais;
- Políticas de melhoria da qualidade da graduação e sua forma de operacionalização;
- Articulação dos cursos com as demandas da sociedade;
- Políticas de orientação e acompanhamento acadêmico:
 - orientação vocacional;
 - medidas de redução de evasão escolar; e

- ocupação de vagas remanescentes.
- Mecanismos de intercâmbios interinstitucionais e mobilidade acadêmica;
- Políticas de expansão e de redimensionamento de ensino de graduação, de graduação tecnológica e de cursos de educação à distância;
- Políticas de ensino de graduação e de graduação tecnológica noturno;
- Políticas de ensino de graduação e de educação à distância – licenciatura; e
- Políticas de ensino de graduação, de graduação tecnológica e de Educação à Distância – educação continuada.

Articulação entre o PPI e os projetos pedagógicos dos cursos:

- Formas de gestão dos cursos e da Instituição;
- Organização e estrutura;
- Nível de internalização do PPI pelos corpos docente, técnico-administrativo e discente; e
- Coerência na articulação entre ensino, pesquisa e extensão.

Políticas de atividades formativas e complementares:

- Programas de estímulo e apoio ao estudante;
- Política de concessão de bolsas;
- Envolvimento e participação do corpo discente;
 - estímulos institucionais à participação voluntária de alunos;
 - participação em programas oficiais; e
 - apresentação dos resultados à comunidade.

Categoria 2.2: Ensino de Pós-Graduação.

Aspectos Analisados:

Políticas para o ensino de pós-graduação lato sensu:

- Políticas institucionais para criação, expansão e manutenção dos cursos de pós-graduação lato sensu e suas formas de operacionalização;
- Coerência com as políticas da Instituição;
- Cumprimento das exigências legais; e
- Articulação dos cursos com as demandas da sociedade.

Políticas para o ensino de pós-graduação stricto sensu:

- Políticas institucionais para criação, expansão e manutenção da pós-graduação stricto sensu e suas formas de operacionalização;
- Coerência com as políticas da Instituição;
- Políticas de melhoria da qualidade da pós-graduação e sua forma de operacionalização;
- Integração entre a pós-graduação, a graduação e a extensão;
- Formação de pesquisadores e de profissionais para o magistério;
- Mecanismos de intercâmbio interinstitucionais; e
- Pertinência dos programas em relação aos objetivos institucionais e as demandas sociais.

Categoria 2.3: Pesquisa

Aspectos Analisados:

Políticas institucionais de pesquisa:

- Coerência das políticas de pesquisa com os objetivos institucionais;
- Definição das linhas de pesquisa institucionalmente prioritárias;
- Relevância social e científica da pesquisa;
- Vínculos e contribuição da pesquisa para o desenvolvimento local e regional; e
- Critérios para o desenvolvimento da pesquisa, participação dos pesquisadores em eventos

- acadêmicos, publicação e divulgação de trabalhos;
- Políticas e práticas institucionais de pesquisa para formação de pesquisadores;
- Mecanismos de difusão da produção científica, tecnológica e cultural;
- Grupos de pesquisa cadastrados no CNPq e sua produção;
- Mecanismos implementados para a promoção do intercâmbio científico, tecnológico e cultural com outras instituições de ensino e pesquisa;
- Grau de participação dos docentes em associações científicas, culturais e artísticas; e
- Articulação sistemática com o ensino e a extensão e sua forma de operacionalização.

Políticas institucionais de iniciação científica:

- Políticas institucionais para expansão e manutenção da iniciação científica;
- Coerência com as políticas da Instituição;
- Mecanismos para despertar a vocação científica;
- Políticas de melhoria da qualidade da iniciação científica e suas formas de operacionalização;
- Critérios para seleção de alunos e concessão de bolsas;
- Forma de orientação aos alunos e perfil do orientador;
- Mecanismos de difusão da produção científica, tecnológica e cultural; e
- Articulação com as linhas de pesquisa institucionais, com o ensino e com as atividades de extensão e sua forma de operacionalização.

Envolvimento e participação do corpo docente:

- Atribuição de carga horária;
- Apresentação da produção científica;
- Apresentação de resultados em eventos científicos;
- Captação de recursos; e
- Apresentação dos projetos de acordo com o calendário das agências de fomento e da Instituição.

Envolvimento e participação do corpo discente:

- Política de concessão de bolsas;
- Estímulos institucionais à participação voluntária de alunos;
- Participação em programas oficiais; e
- Apresentação dos resultados à comunidade científica.

Fontes de Fomento:

- Agências de fomento;
- Recursos da Instituição;
- Outras fontes de fomento; e
- Projetos submetidos às agências de fomento.

Categoria 2.4: Extensão

Aspectos Analisados:

Políticas Institucionais de Extensão:

- Coerência entre as políticas de extensão e o PDI;
- Mecanismos de estímulo às atividades de extensão;
- Mecanismos de registro das atividades extensionistas;
- Articulação das atividades de extensão com as do ensino, da pesquisa e com as demandas do entorno social;
- Formas de divulgação das ações de extensão;
- Participação dos docentes nas atividades extensionistas; e

- Participação dos discentes nas atividades extensionistas.

Relevância das atividades de extensão na comunidade:

- Impacto social das atividades extensionistas;
- Impacto ambiental das atividades extensionistas;
- Impacto cultural das atividades extensionistas;
- Impacto econômico das atividades extensionistas;
- Impacto tecnológico das atividades extensionistas;
- Impacto cultural das atividades extensionistas; e
- Impacto no ensino das atividades extensionistas.

6.3. Dimensão 3: A responsabilidade social da Instituição, considerada especialmente no que se refere à sua contribuição em relação à inclusão social, ao desenvolvimento econômico e social, à defesa do meio ambiente, da memória cultural, da produção artística e do patrimônio cultural.

Categoria 3.1: Responsabilidade Social Institucional.

Aspectos Analisados:

- Coerência entre as políticas de responsabilidade social e o PDI;
- Mecanismos de transferência de conhecimento;
- Grau de importância social das ações universitárias;
- Impacto das atividades científicas, técnicas e culturais da Instituição para o desenvolvimento regional e nacional;
- Responsabilidade quanto à qualidade da formação dos seus alunos e dos seus serviços prestados;
- Grau de promoção de valores éticos;
- Programas de incentivos, aprimoramento e qualidade de vida dos seus colaboradores;
- Parcerias com ONGs e instituições públicas e privadas; e
- Ações voltadas ao desenvolvimento da democracia, à promoção da cidadania, de atenção a setores sociais excluídos, às políticas de ações afirmativas.

Categoria 3.2: Responsabilidade Social na Extensão.

Aspectos Analisados:

- Impacto na inclusão social;
- Impacto no desenvolvimento econômico e social;
- Impacto na defesa do meio ambiente;
- Impacto na memória cultural; e
- Impacto na produção artística e patrimônio cultural.

Categoria 3.3: Responsabilidade Social no Ensino e na Pesquisa

Aspectos Analisados:

- Inserção de responsabilidade social nos currículos;
 - Realização de eventos sobre responsabilidade social;
 - Projetos de pesquisa e iniciação científica sobre responsabilidade social;
 - Cursos de capacitação em responsabilidade social; e
 - Participação dos corpos docente, técnico-administrativo e discente nas iniciativas relativas à responsabilidade social.
-

6.4. Dimensão 4: A comunicação com a sociedade.

Categoria 4.1: Políticas de Comunicação com a Sociedade

Aspectos Analisados:

- Coerência entre a comunicação com as comunidades interna e externa e a missão da Instituição;
- Estratégias de comunicação interna e externa;
- Recursos utilizados na comunicação interna e externa;
- Qualidade da comunicação interna e externa;
- Imagem da Instituição nos meios de comunicação social; e
- Estrutura de informações sobre a realidade institucional.

Categoria 4.2: Articulação entre as comunidades interna e externa.

Aspectos Analisados:

- Acompanhamento da satisfação das comunidades interna e externa;
- Procedimentos de atendimento das comunidades interna e externa; e
- Procedimentos de integração das comunidades interna e externa.

6.5. Dimensão 5: As políticas de pessoal, de carreiras do corpo docente e corpo técnico-administrativo, seu aperfeiçoamento, desenvolvimento profissional e suas condições de trabalho.

Categoria 5.1: Servidores

Aspectos Analisados:

- Programas de qualidade de vida;
- Clima institucional;
- Relações interpessoais;
- Estrutura de poder; e
- Graus de satisfação pessoal e profissional.

Categoria 5.2: Corpo Docente

Aspectos Analisados:

Perfil:

- Critérios de admissão;
- Titulação;
- Experiência profissional no magistério superior;
- Experiência profissional fora do magistério superior; e
- Políticas de acompanhamento do trabalho docente.

Condições Institucionais:

- Regime de trabalho;
- Plano de carreira;
- Programas de capacitação e formas de operacionalização; e
- Ações de estímulo e incentivo aos profissionais.

Produtividade docente:

- Políticas para publicações; e
 - Produções científicas, técnicas, pedagógicas, culturais, artísticas e prestação de serviços.
-

Categoria 5.3: Servidores Técnico-Administrativos

Aspectos Analisados:

Perfil:

- Critérios de admissão;
- Formação profissional;
- Experiência profissional; e
- Políticas de acompanhamento do trabalho técnico-administrativo.

Condições institucionais:

- Plano de desenvolvimento dos integrantes da carreira; e
- Políticas de capacitação e formas de operacionalização.

Produtividade nas atividades fim da Instituição:

- Envolvimento na pesquisa, na extensão e na prestação de serviços.

6.6. Dimensão 6: Organização e gestão da Instituição, especialmente o funcionamento e representatividade dos colegiados, sua independência e autonomia na relação com o MEC, e a participação dos segmentos da comunidade universitária nos processos decisórios.

Categoria 6.1: Gestão Institucional.

Aspectos Analisados:

- Coerência do plano de gestão com o PDI e PPI e cumprimento dos objetivos e projetos institucionais;
- Coerência entre a estrutura organizacional oficial e a real;
- Uso de gestão estratégica para antecipar problemas e soluções;
- Modos de participação dos atores na gestão; e
- Investimento na comunicação e circulação de informação;

Categoria 6.2: Administração Institucional.

Aspectos Analisados:

- Programas institucionais de incentivos e benefícios à comunidade universitária e suas formas de operacionalização;
- Programas de bem estar à comunidade universitária e suas formas de operacionalização;
- Estrutura e funcionamento do sistema de registro acadêmico;
- Sistema e recursos de informação e comunicação; e
- Controle de normas acadêmicas.

Categoria 6.3: Órgãos Colegiados

Aspectos Analisados:

- Funcionamento;
 - Representatividade;
 - Atribuições; e
 - Acompanhamento e controle.
-

6.7. Dimensão 7: Infra-estrutura física, especialmente a de ensino, de pesquisa, de extensão, das bibliotecas, dos recursos de informação e comunicação.

Categoria 7.1: Instalações Gerais.

Aspectos Analisados:

Espaço Físico:

- Plano Diretor;
- Instalações para o ensino, pesquisa e extensão;
- Instalações para coordenações, departamentos e docentes;
- Instalações administrativas;
- Condições de acesso para portadores de necessidades especiais;
- Infra-estrutura de segurança;
- Instalações sanitárias;
- Restaurantes universitários e cantinas;
- Auditórios;
- Áreas de lazer;
- Destinação social e ambientalmente correta dos resíduos; e
- Outras áreas.

Equipamentos:

- Equipamentos de informática: parque, acesso pelos servidores e discentes;
- Recursos audiovisuais e mídia;
- Rede de comunicação (internet, intranet, etc.); e
- Plano de expansão e atualização de software e equipamentos (plano diretor de informática).

Serviços:

- Apoio logístico para as atividades acadêmicas;
- Transportes;
- Manutenção e conservação das instalações físicas;
- Manutenção e conservação dos equipamentos;
- Segurança;
- Limpeza; e
- Portaria.

Utilização dos meios em função das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Categoria 7.2: Bibliotecas

Aspectos Analisados:

Espaço físico:

- Instalações para o acervo;
- Instalações para estudos individuais e em grupo;
- Acondicionamento adequado do acervo; e
- Condições de acessibilidade para portadores de necessidades especiais.

Acervo:

- Informatização;
 - Políticas institucionais de aquisição, expansão e atualização do acervo e formas de operacionalização; e
 - Acervo para portadores de necessidades especiais.
-

Serviços:

- Horário de funcionamento;
- Serviços de acesso ao acervo;
- Apoio na elaboração de trabalhos acadêmicos; e
- Recursos humanos: perfil, capacitação, dimensionamento.

Utilização dos meios em função das atividades de ensino, pesquisa e extensão.

Categoria 7.3: Laboratórios e instalações específicas

Aspectos Analisados:

Espaço físico e equipamentos:

- Políticas de conservação, expansão e suas formas de operacionalização;
- Políticas de aquisição, atualização e manutenção dos equipamentos e suas formas de operacionalização; e
- Utilização da infra-estrutura no desenvolvimento de práticas pedagógicas inovadoras.

Serviços:

- Normas de segurança e seu cumprimento; e
- Políticas de contratação e de qualificação do pessoal técnico e suas formas de operacionalização.

6.8. Dimensão 8: Planejamento e avaliação, especialmente em relação aos processos, resultados e eficácia da auto-avaliação institucional.**Categoria 8.1: Planejamento Institucional.**

Aspectos Analisados:

- Adequação e efetividade do PDI com o PPI e com os projetos pedagógicos dos cursos;
- Abrangência do processo de planejamento;
- Participação da comunidade no processo de planejamento;
- Transparência do processo de planejamento; e
- Acompanhamento do processo de planejamento.

Categoria 8.2: Avaliação Institucional.

Aspectos Analisados:

Auto-avaliação:

- Atuação da CPA;
- Programa de auto-avaliação;
- Abrangência do projeto de auto-avaliação;
- Participação da comunidade universitária;
- Sintonia com o planejamento;
- Divulgação e análise dos resultados;
- Ações acadêmicas e administrativas desencadeadas em função da auto-avaliação; e
- Meta-avaliação.

Avaliação institucional:

- Avaliações externas;
 - Ações desencadeadas em função da avaliação externa; e
 - Articulação entre os resultados da avaliação externa e os resultados da auto-avaliação.
-

6.9. Dimensão 9: Políticas de atendimento aos estudantes.

Categoria 9.1: Corpo Discente.

Aspectos Analisados:

- Utilização dos dados sobre ingressantes, evasão, tempo médio de conclusão, formaturas, relação professor/aluno e outros indicadores de gestão para formulação de políticas;
- Perfil dos discentes;
- Políticas de acesso e seleção;
- Programas de acompanhamento psico-pedagógico e do desempenho discente;
- Programas de mobilidade e intercâmbio;
- Realização de eventos científicos, culturais, técnicos, artísticos e esportivos;
- Espaços de convivência;
- Políticas de participação dos discentes em atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- Meios de divulgação de trabalhos e produções discentes;
- Facilidade de acesso aos dados e registros acadêmicos;
- Políticas de permanência:
 - bolsas acadêmicas;
 - apoio à participação em eventos;
 - programas de apoio a atletas;
 - programas de deslocamentos;
 - programas de assistência à saúde; e
 - programas de assistência à alimentação.
- Políticas de redução da evasão.

Categoria 9.2: Egressos

Aspectos Analisados:

Acompanhamento do egresso:

- Inserção profissional dos egressos; e
- Participação dos egressos na vida da Instituição.

Programa de educação continuada voltada para os egressos.

6.10. Dimensão 10: Sustentabilidade financeira, tendo em vista o significado social da continuidade dos compromissos na oferta da educação superior.

Categoria 10: Sustentabilidade Financeira.

Aspectos Analisados:

- Sustentabilidade financeira;
 - Relação entre o PDI e o orçamento previsto;
 - Políticas de captação e alocação de recursos;
 - Transparência na alocação de recursos;
 - Políticas direcionadas à aplicação de recursos para programas de ensino, pesquisa e extensão; e
 - Destinação das verbas para capacitação dos corpos docente e técnico-administrativo.
-

6.11. Dimensão 11: Outros unidades a serem avaliadas

Categorias:

- Escola Técnica;
 - HC – Hospital das Clínicas;
 - Maternidade Vitor Ferreira do Amaral;
 - Hospital do Trabalhador;
 - Clínica Odontológica;
 - Hospital Veterinário de Curitiba;
 - Hospital Veterinário de Palotina;
 - UFPR TV e Rádio;
 - Fazenda Experimental do Canguiri;
 - Estação Experimental de Rio Negro;
 - Fazenda Experimental de São João do Triunfo;
 - Fazenda Experimental de Bandeirantes;
 - Estação Experimental de Paranaíba;
 - Fazenda Experimental de Castro;
 - MAE – Museu de Arqueologia e Etnologia da UFPR;
 - MUSA – Museu da Arte da UFPR;
 - Sala de Arte, Design & Cia;
 - Museu de Ciências Naturais;
 - Grupos Artísticos (Companhia Palavração de Teatro da UFPR, Têssera Companhia de Dança, Coral da UFPR, Orquestra Filarmônica Juvenil da UFPR, Grupo de Percussão da UFPR, Grupo de MPB da UFPR);
 - Espaços Culturais (Teatro da Reitoria, Teatro Experimental da UFPR);
 - Editora da UFPR;
 - CED – Centro de Educação Física e Desporto;
 - Clínica de Psicologia;
 - Escritório Modelo;
 - Farmácia Escola;
 - Centro da Visão;
 - FUNPAR;
 - FUPEF;
 - NIMAD;
 - SIMEPAR
 - LACTEC;
 - Incubadoras;
 - Empresas juniores;
 - Núcleo de Concursos; e
 - Laboratório prestadores de serviços.
-

7. CRONOGRAMA

ETAPAS	2007			
	1º trim.	2º trim.	3º trim.	4º trim.
1				
2				
3				

8. RECURSOS

8.1. Recursos financeiros previstos para o projeto

ESPECIFICAÇÃO	VALOR TOTAL (R\$)
Passagens	48.000,00
Diárias	12.000,00
Serviços de Pessoa Jurídica	15.000,00
Total	75.000,00

8.2. Outros recursos

- Espaços Físicos: Sala de Reuniões e Sala para Secretaria, mobiliadas e equipadas com microcomputador e projetor multimídia;

Pessoal de apoio administrativo e operacional.

